BEGRIFF UND FUNKTION DES BETRIEBSFRIEDENS IM GELTENDEN ARBEITSRECHT

Teildruck
der

INAUGURAL - DISSERTATION

zur
Erlangung des Grades eines Doktors der Rechte
bei dem
Fachbereich Rechtswissenschaft
der
Freien Universität Berlin

vorgelegt von
Claas-Hinrich Germelmann
Assessor in Berlin

1971

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41547205_0005

BEGRIFF UND FUNKTION DES BETRIEBSFRIEDENS IM GELTENDEN ARBEITSRECHT

Teildruck
der

INAUGURAL - DISSERTATION

zur
Erlangung des Grades eines Doktors der Rechte
bei dem
Fachbereich Rechtswissenschaft
der
Freien Universität Berlin

vorgelegt von
Claas-Hinrich Germelmann
Assessor in Berlin

1971

UNIV.
LEIDEN
BIBL.

Erstgutachter: Professor Dr. iur. Bernd Rüthers
Zweitgutachter: Professor Dr. iur. Wilhelm Dütz
Tag der mündlichen Prüfung: 24. August 1971

INHALTSVERZEICHNIS

Literaturverzeichnis S. I

Abkürzungsverzeichnis S. XXVII

Erster Abschnitt S. 1
Darstellung der Problematik

§ 1 Einleitung S. 1

§ 2 Der Begriff des Betriebsfriedens im Gesetz S. 4

§ 3 Aussagen zum Begriff in der Rechtsprechung S. 10

§ 4 Aussagen zum Begriff in der Literatur S. 15

Zweiter Abschnitt S. 23
Hinweise zur geschichtlichen Entwicklung

§ 5 Die Zeit bis 1920 S. 23

I. Die Entwicklung im 19. Jahrhundert bis 1890 S. 23

II. Die Änderung der Gewerbeordnung und der Berggesetze S. 24

III. Das Hilfsdienstgesetz von 1916 S. 27

§ 6 Das Betriebsrätegesetz von 1920 S. 29

§ 7 Die Regelungen im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG) S. 37

§ 8 Ergebnis S. 43

Dritter Abschnitt S. 45
Der Begriff des Betriebsfriedens im geltenden Arbeitsrecht

§ 9 Der allgemeine Friedensbegriff S. 45

§ 10 Methodik der Begriffsbestimmung S. 53

I. Wortinterpretation S. 53

II. Sinndeutung S. 54

§ 11 Die systematische Auslegung S. 57

I. Die Regelung des § 49 Abs. 2 BetrVG S. 58

1. Die formelle Seite des Begriffes Betriebsfrieden S. 58

a) Die Bedeutung des § 49 Abs. 1 BetrVG bei der Begriffsbestimmung S. 58

b) Verhältnis zu weiteren Vorschriften, die der Lösung innerbetrieblicher Konflikte dienen S. 73

c) Das Arbeitskampfverbot, § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG S. 76

d) Teilergebnis S. 78

2. Die materielle Seite des Begriffes Betriebsfrieden S. 80

a) Die Vorschrift des § 49 Abs. 1 BetrVG S. 81

aa) Das Betriebswohl S. 83

bb) Das Wohl der Arbeitnehmer S. 88

cc) Das Gemeinwohl S. 90

dd) Die Zusammenarbeit mit Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften S. 92

ee) Bindung an Tarifverträge und Gesetze S. 94

b) Das Arbeitskampfverbot, § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG S. 94

c) Die Regelungen des § 51 BetrVG S. 101

aa) Der Gleichbehandlungsgrundsatz S. 102

bb) Das Verbot parteipolitischer Betätigung, § 51 Satz 2 BetrVG S. 107

3. Teilergebnis S. 111

II. Die Regelung der §§ 61 Abs. 3 lit d und 66 Abs. 4 Satz 1 BetrVG S. 112

1. Die formelle Seite S. 112

2. Die materielle Seite S. 115

§ 12 Die historische Auslegungsmethode S. 120

§ 13 Ergebnis der Auslegung S. 123

§ 14 Der Betriebsfrieden als unbestimmter Begriff S. 126

Vierter Abschnitt S. 129
Die Anwendung des Betriebsfriedensbegriffs im geltenden Arbeitsrecht

§ 15 Das Arbeitskampfverbot S. 130

I. Verpflichtete S. 130

1. Die Stellung des Betriebsrates S. 131

a) als Betriebspartner S. 131
b) als Arbeitnehmer S. 132

2. Die Stellung des Arbeitgebers S. 134
3. Die Stellung der Belegschaft S. 139

II. Inhalt des Kampfverbotes S. 141

1. Der negative Inhalt des Kampfverbotes S. 141

a) Die Behandlung von Geldsammlungen zugunsten streikender Arbeitnehmer S. 143
b) Organisierung von Massenänderungskündigungen S. 148

2. Der positive Inhalt des Kampfverbotes S. 152

III. Ergebnis S. 156

§ 16 Der Betriebsfrieden als Grenze der Meinungs- und Handlungsfreiheit S. 160

I. Die politische Betätigung S. 160

1. Die Stellung des Betriebsrates S. 160

a) Die Grenze der Betätigung S. 160
b) Die Folge unzulässiger Betätigung S. 164

2. Die Stellung der Arbeitnehmer S. 168
3. Die Stellung des Arbeitgebers S. 173
4. Ergebnis S. 175

II. Die gewerkschaftliche Betätigung S. 177

III. Der Anwendungsbereich des Betriebsfriedens bei der Druckkündigung nach § 66 Abs. 4 BetrVG S. 183

1. Nichtmitgliedschaft in der Gewerkschaft S. 183
2. Die Anwendung in anderen Fällen S. 184

IV. Der Umfang der grundrechtseinschränkenden Funktion des Betriebsfriedensbegriffes S. 187

1. Die Begrenzung der Meinungsfreiheit S. 188

a) Die Regelung des Art. 118 Abs. 1 WRV S. 189
b) Die Regelung des Art. 5 GG S. 191
c) Die Zulässigkeit der Grundrechtseinschränkung aus der Natur des Arbeitsverhältnisses S. 192

2. Die Einschränkung der Koalitionsfreiheit S. 197

a) Die Begrenzung der gewerkschaftlichen Werbung S. 197
b) Die negative Koalitionsfreiheit S. 198

3. Die Einschränkung der allgemeinen Handlungsfreiheit, Art. 2 Abs. 1 GG S. 199

§ 17 Die Bedeutung des Betriebsfriedens für die Rechtsverfolgung S. 201

I. Die Versagung des Rechtsschutzes (verdeckte Betriebsjustiz) S. 201

1. Die Problematik S. 201
2. Die Zulässigkeit S. 202

a) Formelle Bedenken S. 202
b) Materielle Bedenken S. 203

3. Bedeutung für die Auslegung des Betriebsfriedensbegriffes S. 206

II. Das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren S. 207

III. Der Haftungsausschluß in der Sozialversicherung S. 209

Fünfter Abschnitt
Ergebnis der Untersuchung und Beurteilung der Änderungen des Regierungsentwurfs eines Betriebsverfassungsgesetzes S. 216

§ 18 Begriff und Funktion des Betriebsfriedens im geltenden Arbeitsrecht (Zusammenfassung) S. 216

§ 19 Die Änderungen des Regierungsentwurfs eines Betriebsverfassungsgesetzes (Exkurs) S. 224

LITERATURVERZEICHNIS

A Gesetzesmaterialien

Amtliche Begründung zum Regierungsentwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes,
Bundestagsdrucksache I Nr. 1546, abgedruckt in RdA 1950/375 ff.

Begründung des Entwurfes des UVNG,
Bundestagsdrucksache IV Nr. 120

Bericht des sozialpolitischen Ausschusses zum UVNG,
Bundestagsdrucksache IV Nr. 938

Bericht des Vorsitzenden des Ausschusses für Arbeit zur Vorlage des Entwurfes eines Betriebsverfassungsgesetzes,
Bundestagsdrucksache I Nr. 3585, siehe auch unter Sabel

Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes (Regierungsentwurf),
Bundesratsdrucksache 715/70 vom 18. 12. 1970

B Lehrbücher und Kommentare

ANSCHÜTZ
Die Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. August 1919,
14. Aufl., Berlin 1933

AUTORENKOLLEKTIV
unter Leitung von Michas, Arbeitsrecht der DDR,
2. Aufl., Berlin 1970

BONNER KOMMENTAR
Kommentar zum Bonner Grundgesetz,
Hamburg 1950 ff., Stand Juli 1969

BÜHRIG
Handbuch der Betriebsverfassung,
Köln 1953

DERSCH
Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit,
Berlin 1934

DERSCH-VOLKMAR
Arbeitsgerichtsgesetz,
6. Aufl., Berlin - Frankfurt a. M. 1955

DIETZ
Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung,
4. Aufl., München und Berlin 1967

DIETZ-NIKISCH
Arbeitsgerichtsgesetz,
München - Berlin 1954

ENNECCERUS-NIPPERDEY
Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts,
Band I, 1. Halbband, Allgemeine Lehren, Personen,
15. Aufl., Tübingen 1959

ERDMANN, G.
Das Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952, erläutert für die Betriebspraxis unter Mitarbeit von Bürger, E. G. Erdmann, Osswald,
2. Aufl., Neuwied 1954

ETMER
RVO
Drittes Buch, Unfallversicherung, Band I und II,
München 1963

FITTING-HEYER-LORENZEN
Personalvertretungsgesetz,
3. Aufl., Hamburg 1964

FITTING-KRAEGELOH-AUFFARTH
Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahlordnung,
9. Aufl., Berlin und Frankfurt a. M. 1970

FLATOW-KAHN-FREUND
Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920,
13. Aufl., Berlin 1931

GALPERIN-SIEBERT
Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz,
4. Aufl., Heidelberg 1963

HUECK, A.
Deutsches Arbeitsrecht,
2. Aufl., Berlin 1944

HUECK, A.
Kündigungsschutzgesetz,
5. Aufl., München - Berlin 1965

HUECK, A. - NIPPERDEY
Lehrbuch des Arbeitsrechts,
Band II von Nipperdey, 1.-2. Aufl., Mannheim 1930

Band II von Nipperdey, 6. Aufl., Berlin - Frankfurt a. M. 1957

Band I von A. Hueck, 7. Aufl., Berlin - Frankfurt a. M. 1963

Band II 1 von Nipperdey, 7. Aufl., Berlin - Frankfurt a. M. 1967

Band II 2 von Nipperdey unter Mitarbeit von Säcker, 7. Aufl., Berlin - Frankfurt a. M. 1970

HUECK, A. - NIPPERDEY - DIETZ
Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit,
Kommentar, 4. Aufl., München - Berlin 1943

HUECK, A. - NIPPERDEY - STAHLHACKE
Tarifvertragsgesetz mit Durchführungs- und Nebenvorschriften, Kommentar,
4. Aufl., München - Berlin 1964

KASKEL-DERSCH
Arbeitsrecht,
5. Aufl., Berlin - Göttingen - Heidelberg 1957

LAUTERBACH
Unfallversicherung, Kommentar,
3. Aufl., Stuttgart 1963

VON MANGOLDT-KLEIN
Das Bonner Grundgesetz,
Bd. I, 2. Aufl., Berlin - Frankfurt a. M. 1966

MANSFELD
Betriebsrätegesetz vom 4. Febr. 1920,
3. Aufl., Mannheim - Berlin - Leipzig, 1930

MAUNZ - DÜRIG - HERZOG
Grundgesetz,
2. Aufl., München 1964 ff., Stand Mai 1969

MAUS
Handbuch des Arbeitsrechts, Band VIII, Betriebsverfassungsrecht,
Baden-Baden, Stand Juli 1969

NEUMANN-DUESBERG
Betriebsverfassungsrecht. Ein Lehrbuch,
Berlin 1960

NIKISCH
Arbeitsrecht, Band I, Allgemeine Lehren und
Arbeitsvertragsrecht,
3. Aufl., Tübingen 1961

Band II, Koalitionsrecht, Arbeitskampfrecht und
Tarifvertragsrecht,
2. Aufl., Tübingen 1966

Band III, Betriebsverfassungsrecht,
2. Aufl., Tübingen 1966

RÜEGG
Soziologie,
Frankfurt a. M. 1969

SIEBERT
Die Deutsche Arbeitsverfassung,
2. Aufl., Hamburg 1942

Das Recht der Arbeit,
5. Aufl., Berlin - Leipzig - Wien 1944

SINZHEIMER
Grundzüge des Arbeitsrechts,
2. Aufl., Jena 1927

SÖLLNER
Arbeitsrecht, Stuttgart - Berlin - Köln - Mainz
1969

WENGLER
Völkerrecht, Band I,
Berlin - Göttingen - Heidelberg 1964

WOLFF, H. J.
Verwaltungsrecht, Band I,
7. Aufl., München 1968

C Monographien und Dissertationen

BARTHOLOMEYCZIK
Die Kunst der Gesetzesauslegung,
Frankfurt a. M. 1951

BICKEL
Über die Unmöglichkeit eines Grundsatzes der
Gleichbehandlung im Arbeitsrecht,
Marburg 1968

BIEDENKOPF
Grenzen der Tarifautonomie,
Karlsruhe 1964

BISMARCK
Gedanken und Erinnerungen, Band III, Erinnerung und Gedanke,
Stuttgart - Berlin 1922

BROX-RÜTHERS
Arbeitskampfrecht. Ein Handbuch für die Praxis,
Stuttgart 1965

CLAESSENS
Rolle und Macht,
München 1968

CONRAD
Freiheitsrechte und Arbeitsverfassung,
Berlin 1965

COSER
Theorie sozialer Konflikte,
Neuwied - Berlin 1965

DÄUBLER
Der Streik im öffentlichen Dienst,
Tübingen 1970

DAHRENDORF
Gesellschaft und Freiheit,
München 1961

Homo sociologicus,
5. Aufl., Köln und Opladen 1965

Industrie- und Betriebssoziologie,
Berlin 1956

Sozialstruktur des Betriebes,
Wiesbaden 1959

DÜTZ
Rechtsstaatlicher Gerichtsschutz im Privatrecht,
Bad Homburg v. d. H. - Berlin - Zürich 1970

Die gerichtliche Überprüfung der Sprüche von betriebsverfassungsrechtlichen Einigungs- und Vermittlungsstellen,
Bielefeld 1966

ENGISCH
Einführung in das juristische Denken,
4. Aufl., Stuttgart - Berlin - Köln - Mainz 1968

ENGISCH
Logische Studien zur Gesetzesanwendung,
3. Aufl., Heidelberg 1963

ESSER
Grundsatz und Norm der richterlichen Fortbildung des Privatrechts,
2. Aufl., Tübingen 1964

FECHNER
Freiheit und Zwang im sozialen Rechtsstaat,
Recht und Staat Heft 174, Tübingen 1953

FREY, E.
Der Tendenzbetrieb,
Heidelberg 1959

VON FRIEDEBURG
Soziologie des Betriebsklimas,
Frankfurt a. M. 1963

GAMILLSCHEG-HANAU
Die Haftung des Arbeitnehmers,
mit einem Beitrag von Hanau: Die Haftung nach § 637 RVO,
Karlsruhe 1965

GESTER
Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung von Belegschaft und Betriebsrat,
Diss. Köln 1958

GITTER
Schadensausgleich im Arbeitsunfallrecht,
Die soziale Unfallversicherung als Teil des allgemeinen Schadensrechtes,
Tübingen 1969

GRONAU
Die soziologische Rollenanalyse als betriebsorganisatorisches und berufspädagogisches Instrument,
Stuttgart 1965

HECK
Begriffsbildung und Interessenjurisprudenz,
Tübingen 1932

HEDEMANN
Die Flucht in die Generalklauseln - Eine Gefahr für Recht und Staat,
Tübingen 1933

HERSCHEL
Betriebsbußen,
Köln - Berlin - Bonn - München 1967

HILLER
The strike,
Chicago 1928

HUECK, G.
Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung im Privatrecht,
München - Berlin 1958

INSTITUT FÜR MARXISTISCHE STUDIEN UND FORSCHUNGEN, FRANKFURT A. M.
Die Septemberstreiks 1969, Darstellung - Analyse - Dokumente, Redaktion Jung, Schleifstein, Steinhaus,
Frankfurt a. M. 1969

JANTKE
Der vierte Stand,
Freiburg 1955

KAISER, J.
Die Repräsentation organisierter Interessen,
Berlin 1956

KELLER, A.
Die Kritik, Korrektur und Interpretation des Gesetzeswortlauts,
Winterthur 1960

KLUTH
Soziologie der Großbetriebe,
Stuttgart 1968

KRIELE
Kriterien der Gerechtigkeit,
Berlin 1963

KRONSTEIN
Rechtsauslegung im wertgebundenen Recht,
Karlsruhe 1957

LARENZ
Methodenlehre der Rechtswissenschaft,
2. Aufl., Berlin - Heidelberg - New York 1969

LEISNER
Grundrechte und Privatrecht,
München 1960

LERCHE
Verfassungsrechtliche Zentralfragen des Arbeitskampfes,
Bad Homburg v. d. H. - Berlin - Zürich 1968

LUHMANN
Funktionen und Folgen formaler Organisation,
Berlin 1964

Soziologische Aufklärung,
Köln und Opladen 1970

MARX
Karl-Marx-Studienausgabe, Band I, Frühe Schriften,
herausgegeben von Lieber und Furth, Hamburg 1962

MAYNTZ
Soziologie der Organisation,
Reinbek b. Hamburg 1963

MITSCHERLICH, A.
Die Idee des Friedens und die menschliche Aggressivität,
Frankfurt a. M. 1969

MITSCHERLICH, A. und M.
Die Unfähigkeit zu trauern,
München 1968

MÜLLER-ERZBACH
Das Bergrecht Preußens und des weiteren Deutschlands,
Stuttgart 1917

NEULOH
Die deutsche Betriebsverfassung und ihre Sozialformen bis zur Mitbestimmung,
Tübingen 1956

NIESE
Streik und Strafrecht,
Tübingen 1954

PARSONS
The social system, Glencoe, Ill. 1951

POTTHOFF - JADESOHN - MEISSINGER
Rechtsprechung des Arbeitsrechts,
Stuttgart 1928

RAMM
Arbeitskampf und die Gesellschaftsordnung des Grundgesetzes,
Stuttgart 1965

Die Freiheit der Willensbildung. Zur Lehre von der Drittwirkung der Grundrechte und der Rechtsstruktur der Vereinigung,
Stuttgart 1960

RENNER, K.
Die Rechtsinstitute des Privatrechts und ihre soziale Funktion,
Tübingen 1929

RICHARDI
Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses,
München 1968

RIDDER
Zur verfassungsrechtlichen Stellung der Gewerkschaften im Sozialstaat nach dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Rechtsgutachten zur Frage der Verfassungsmäßigkeit des Urteils des BAG vom 31. 10. 1958,
Stuttgart 1960

ROETHLISBERGER - DICKSON
Management and the Worker,
9. Aufl., Cambridge, Mass. 1949

RÜTHERS
Institutionelles Rechtsdenken im Wandel der Verfassungsepochen,
Bad Homburg v. d. H. - Berlin - Zürich 1970

Das Recht der Gewerkschaften auf Information und Mitgliederwerbung im Betrieb,
München 1968

SCHEUERLE
Rechtsanwendung,
Nürnberg - Düsseldorf 1952

SCHMITT, C.
Freiheitsrecht und institutionelle Garantien der Reichsverfassung,
Berlin 1931

SCHNEIDER-KUDA
Mitbestimmung,
München 1969

SCHWERDTNER
Fürsorgetheorie und Entgelttheorie im Recht der Arbeitsbedingungen,
Heidelberg 1970

TOMANDL
Streik und Aussperrung als Mittel des Arbeitskampfes,
Wien - New York 1965

VIEHWEG
Topik und Jurisprudenz,
3. Aufl., München 1965

WEBER, M.
Wirtschaft und Gesellschaft,
1. Halbband, Tübingen 1947

WENGLER
Die Kampfmaßnahme im Arbeitsrecht,
Berlin - Frankfurt a. M. 1960

WESTERMANN, H.
Wesen und Grenzen der richterlichen Streitentscheidung im Zivilrecht,
Münster 1955

WIEDEMANN, Herbert
Das Arbeitsverhältnis als Austausch- und Gemeinschaftsverhältnis,
Karlsruhe 1966

D Aufsätze und Beiträge in Zeitschriften und Sammelwerken einschließlich Urteilsanmerkungen und Buchbesprechungen

ABENDROTH
Innergewerkschaftliche Willensbildung, Urabstimmung und "Kampfmaßnahme",
AuR 1959/261 ff.

ADOMEIT
Entlassung und Versetzung auf Verlangen des Betriebsrates,
AR-Blattei D-Blatt, Kündigung XII

ADORNO
Über Statik und Dynamik als soziologische Kategorien, in Horkheimer-Adorno, Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Band 10, Sociologica II,
S. 223 ff., Frankfurt a. M. 1962

ADORNO-JAERISCH
Anmerkungen zum sozialen Konflikt heute,
in Gesellschaft, Recht und Politik, herausgegeben von Maus, S. 1 ff.,
Neuwied - Berlin 1968

ALBERT
Die Problematik der ökonomischen Perspektive,
ZfdgesStW Band 117 (1961), S. 437 ff.

Wissenschaft und Politik. Zum Problem der Anwendbarkeit einer wertfreien Sozialwissenschaft,
in Probleme der Wissenschaftstheorie, Festschrift für Kraft, herausgegeben von Topitsch,
S. 201 ff.,
Wien 1960

ANGELL
Auf dem Weg zum Frieden,
in Friedensforschung, herausgegeben von Krippendorff, S. 537 ff.,
Köln - Berlin 1968

ARNDT, A.
Umwelt und Recht,
NJW 1965/26 ff.

BACHOF
Zur Frage der Verfassungsmäßigkeit und verfassungsgerichtlichen Überprüfbarkeit des § 17 TOA sowie der hierauf gestützten Maßnahmen,
RdA 1953/42 ff.

BALLERSTEDT
Wirtschaftsverfassungsrecht,
in Bettermann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte, Handbuch der Theorie und Praxis der Grundrechte, Band III 1, S. 1 ff.,
Berlin 1958

BAUR
Betriebsjustiz,
JZ 1965/163 ff.

BEER
Über den Betriebsfrieden,
AuR 1958/236 ff.

BERGIUS
Friede als soziales Verhalten und Erleben,
in Vom Frieden, Hrsg. Niedersächsische Landeszentrale für Politische Bildung, S. 93 ff.,
Hannover 1967

BETTERMANN
Die allgemeinen Gesetze als Schranken der Pressefreiheit,
JZ 1964/601 ff.

Die Unabhängigkeit der Gerichte und der gesetzlichen Richter,
in Bettermann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte, Handbuch der Theorie und Praxis der Grundrechte, Band III 2, S. 523 ff.,
Berlin 1959

BÖHMER
Kritische Bemerkungen zum neuen § 637 RVO,
MDR 1964/185 ff.

BÖTTICHER
Zum Begriff des Arbeitskampfes,
RdA 1955/81 ff.

BOULDING
Beitrag zu einer Friedenstheorie,
in Friedensforschung, herausgegeben von Krippendorff, S. 68 ff.,
Köln - Berlin 1968

BROX
Plakatwerbung der Gewerkschaften im Betrieb,
BB 1955/1321 ff.

BULLA
Der Begriff der "Kampfmaßnahme" im Arbeitskampfrecht,
DB 1959/542 ff., 571 ff.

Betriebsverfassung und Arbeitskampf,
RdA 1962/385 ff.

Entscheidungsanmerkung,
SAE 1959/145

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter Druck,
in Beiträge zum Arbeits-, Handels- und Wirtschaftsrecht, Festschrift für A. Hueck zum 70. Geburtstag, herausgegeben von Dietz, Nipperdey, Ulmer, S. 25 ff.,
München - Berlin 1959

Soziale Selbstverwaltung der Sozialpartner als Rechtsprinzip,
in Festschrift für H. C. Nipperdey zum 70. Geburtstag, herausgegeben von Dietz und Hübner, Band II, S. 79 ff.,
München - Berlin 1965

BULLA
Rechtswidriger Streik, AR-Blattei D-Blatt Arbeitskampf II E II 2 a

Vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat als Generalklausel des Betriebsverfassungsrechts,
RdA 1965/121 ff.

DAHRENDORF
Aspekte der Ungleichheit in der Gesellschaft,
Europäisches Archiv für Soziologie, Band I (1960), S. 213 ff.

DEGENKOLBE
Über logische Struktur und gesellschaftliche Funktionen von Leerformeln,
KZSS 1965/327 ff.

DENECKE
Die soziale Ehrengerichtsbarkeit,
JW 1934/1009 ff.

DIETZ
Friedenspflicht und Arbeitskampfrecht,
JZ 1959/425 ff.

Die Koalitionsfreiheit,
in Bettermann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte, Handbuch der Theorie und Praxis der Grundrechte, Band III 1, S. 417 ff.,
Berlin 1958

§ 49 BetrVG und seine Bedeutung für die Zusammenarbeit im Betrieb - vor allem in Bezug auf die Beteiligungsrechte,
RdA 1969/1 ff.

Die Schlichtungsvereinbarung Metall vom 14. Juni 1955 und das Grundgesetz,
RdA 1961/387 ff.

DÜRIG
Grundrechte und Zivilrechtsprechung,
in Vom Bonner Grundgesetz zur gesamtdeutschen Verfassung, Festschrift zum 75. Geburtstag von Hans Nawiasky, herausgegeben von Maunz,
S. 157 ff.,
München 1956

EHRHARDT
Kein Schmerzensgeld bei Arbeitsunfällen?
ZfV 1956/11

FARTHMANN
Betriebsrat und Gewerkschaften,
Mitbest. Gespr. 1964/80

FEIG
"Betriebsräte",
in Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Hrsg. Elster, A. Weber, Wieser, Band II, S. 625 ff., 4. Aufl., Jena 1924

FISCHER
Theorie und Praxis der "vertrauensvollen Zusammenarbeit" zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat,
MuA 1964/151 ff.

FLATOW
Betriebsräte und Gewerkschaften,
NZfA 1924 Sp. 400 ff.

FRAENKEL
Die gewerkschaftliche Betätigung von Betriebsratsmitgliedern,
ArbR 1926 Sp. 355 ff.

FREY, E.
Entscheidungsanmerkung,
AuR 1956/126

Entscheidungsanmerkung,
AuR 1957/154 ff.

Ketzereien um das Betriebsverfassungsgesetz,
AuR 1965/339 ff.

Der soziale Schutzgedanke sowie § 51 Satz 1 des BetrVG als versuchte Dogmatisierung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Arbeitsrecht,
AuR 1961/43 ff.

Aktive Streikteilnahme des Betriebsrates,
AuR 1954/22 f.

VON FRIEDEBURG
Betrieb und Gewerkschaft,
Mitbest. Gespr. 1964/101 ff.

FÜRSTENBERG
Das Strukturproblem in der Soziologie,
KZSS 1956/623 ff.

GALPERIN
Betriebsverfassungsgesetz und betriebliche Partnerschaft,
RdA 1962/366 ff.

GALPERIN
Die wirtschaftliche Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz,
DB 1952/804 ff.

Organisationszweck und Koalitionsfreiheit,
in Sozialreform und Sozialrecht. Beiträge zum Arbeits- und Sozialversicherungsrecht und zur sozialen Politik. Festschrift für Bogs, herausgegeben von Jantz, Neumann-Duesberg u. a.,
S. 87 ff., Berlin 1959

GALTUNG
Friedensforschung,
in Friedensforschung, herausgegeben von Krippendorff, S. 519 ff.,
Köln - Berlin 1968

GAMILLSCHEG
Die Grundrechte im Arbeitsrecht,
AcP 164 (1964), S. 385 ff.

GAUL
Betriebsjustiz als zulässige Konkurrenz der Rechtspflege,
DB 1965/665 ff.

VAN GELDER-BÖTTNER
Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aussperrung oder Streik?,
- BAGE 16, 123, JuS 1969/112 ff.

GERCKEN
Nochmals: Geldsammlungen im Betrieb zugunsten streikender Arbeitnehmer?,
Der Arbeitgeber 1955/328 f.

GESTER
Zur Rechtsnatur des Betriebsrats,
RdA 1960/406 ff.

VON DER GOLTZ
Die soziale Ehrengerichtsbarkeit, zugleich als Beginn einheitlichen Ehrenrechts,
JW 1935/1281 ff.

GROSS
Die Friedenspflicht des Betriebsrats,
RdA 1953/371 ff.

HANAU
Ist der Haftungsausschluß bei Arbeitsunfällen (§§ 636, 637 RVO) noch gerechtfertigt?, JurA ARuSR 1970/112 ff.

Arbeitsrechtliche Lehren der wilden Streiks, Blick durch die Wirtschaft vom 6. 10. 1969

Lohnpolitik ohne Verbände, Der Arbeitgeber 1970/404 ff.

Was bedeutet paritätische Mitbestimmung für das kollektive Arbeitsrecht?, BB 1969/760 ff.

HECK
Gesetzesauslegung und Interessenjurisprudenz, AcP 112 (1914) S. 1 ff.

HERSCHEL
Entscheidungsanmerkung, AP Nr. 5 zu § 242 BGB

Vom Werden der Betriebsverfassung, Juristenjahrbuch 2 (1961/62) S. 80 ff.

HIERSEMANN
Die Betätigung der Gewerkschaften in den Betrieben, DB 1966/702 ff., 742 ff.

HOHN
Werbung für Gewerkschaften auf Betriebsgelände, BB 1965/545 ff.

HOFFMANN, R.
Gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb, AuR 1969/73 ff.

HUECK, A.
Entscheidungsanmerkung, AP Nr. 58 zu § 626 BGB

Entscheidungsanmerkung, AP Nr. 26 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht

Die Grenzen des rechtmäßigen Streiks, in Festschrift für Herschel, Beiträge zu Problemen des neuzeitlichen Arbeitsrechts, S. 27 ff., Stuttgart 1955

HUECK, G.
Entscheidungsanmerkung, AP Nr. 69 zu Art. 3 GG

HUECK, G.
Entscheidungsanmerkung,
AP Nr. 32 zu § 242 BGB

ISELE
Besprechung von Gamillscheg-Hanau: Die Haftung des Arbeitnehmers,
AcP 165 (1965) S. 378 ff.

JAENECKE
Einschränkung des Hausrechts des Arbeitgebers durch arbeitsrechtliche Normen,
DB 1957/380 ff.

JÜRGING-KASS
Das Recht der Gewerkschaften zur Verteilung von Werbe- und Informationsschriften im Betrieb. Kritische Würdigung der Entscheidung des BAG vom 14. 2. 1967 (1 AZR 494/55),
DB 1967/815 ff., 864 ff.

KAHN-FREUND
Das soziale Ideal des RAG,
abgedruckt in Arbeitsrecht und Politik, herausgegeben von Ramm, S. 149 ff., Neuwied 1966

KAISER, E.
Die sogenannte Betriebsjustiz im Lichte der staatlichen Rechtspflege,
BB 1966/1107 ff.

KIENAPFEL
Betriebskriminalität und Betriebsstrafe,
JZ 1965/599 ff.

KRAFT
Arbeitsvertrag und kollektive Kampfmaßnahmen,
RdA 1968/286 ff.

KRETZSCHMAR
Teilnahmerecht des Unternehmers an den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses,
BB 1953/626 f.

KRIPPENDORFF
Einleitung zu Friedensforschung, herausgegeben von Krippendorff, S. 13 ff.,
Köln - Berlin 1968

KRÜGER, Hildegard
Grenzen der Zumutbarkeit aus Gewissensgründen im Arbeitsrecht,
RdA 1954/365 ff.

KÜCHENHOFF, E. - AZZOLA
Demokratische Willensbildung, "Betriebsneutralität" und "Betriebsfrieden" in Tarifauseinandersetzungen,
KJ 1969/121 ff.

KÜCHENHOFF, G.
Entscheidungsanmerkung,
AP Nr. 6 zu § 3 BetrVG

LARENZ
Präventionsprinzip und Ausgleichsprinzip im Schadensersatzrecht. Zum Urteil des BAG im Metallarbeiterstreik,
NJW 1959/865 ff.

Wegweiser zu richterlicher Rechtsschöpfung,
in Festschrift Nikisch, S. 275 ff.,
Tübingen 1958

LEHNA
Geldsammlungen im Betrieb zugunsten streikender Arbeitnehmer?,
Der Arbeitgeber 1954/661 f.

LENT
Entscheidungsanmerkung,
NJW 1949/510 f.

LERCHE
Grundrechte der Soldaten,
in Bettermann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte, Handbuch der Theorie und Praxis der Grundrechte, Band IV 1 S. 447 ff.,
Berlin 1960

LINTHE
Die versicherten Personen und Fragen der Haftung nach dem UVNG, BArbBl 1963/343 ff.

LÖFFLER
Die Meinungs- und Pressefreiheit im Abhängigkeitsverhältnis,
NJW 1964/1100 ff.

LUHMANN
Funktion und Kausalität,
KZSS 1962/617 ff.

LUHMANN
Soziologie des politischen Systems,
KZSS 1968/705 ff.

Soziologie als Theorie sozialer Systeme,
KZSS 1967/615 ff.

MANGOLD
Stichwort Gruppe,
in Wörterbuch der Soziologie, Hrsg. Bernsdorf,
2. Aufl., Stuttgart 1969

MAYER-MALY
Entscheidungsanmerkung,
AP Nr. 37 zu Art. 9 GG Arbeitskampf

MEISSINGER
Aktivistische Kommunisten im Betriebsrat,
DB 1956/89 f.

MEYER-CORDING
Betriebsstrafe und Vereinsstrafe im Rechtsstaat,
NJW 1966/225 ff.

MOLITOR
Betätigung für außerbetriebliche Vereinigungen
und Propaganda im Betrieb,
BB 1954/134 f.

Was ist parteipolitische Betätigung im Betrieb?,
BB 1955/167 ff.

MÜLLER, G.
Drittwirkung von Grundrechten und Sozialstaats-
prinzip,
RdA 1964/121 ff.

Einflüsse des kollektiven Arbeitsrechts auf das
Arbeitsverhältnis (Teil I),
DB 1967/903 ff.

Entscheidungsanmerkung,
BB 1952/549

Rechtspolitische Gedanken zum Betriebsverfas-
sungsrecht (Teil II),
DB 1970/1076 ff.

Zur arbeitsrechtspolitischen Situation,
DB 1969/749 ff.

MÜLLER, H. J.
Entscheidungsanmerkung,
NJW 1963/506

NEUMANN-DUESBERG
Freie Meinungsäußerung in Tendenzbetrieben,
NJW 1964/1697 ff.

Probleme des Betriebsverfassungsrechts,
RdA 1962/404 ff.

Betriebsverfassungsrechtliche Zulässigkeitsschranken der Mitgliederwerbung für eine Gewerkschaft durch Betriebsratsmitglieder,
in Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Jahrbuch für das gesamte Arbeitsrecht und die Arbeitsrechtswissenschaft, Hrsg. Gerhard Müller,
Band 3 (1965), S. 101 ff.,
Berlin 1966

NIKISCH
Arbeitsverhältnis und Gerichtsschutz,
NJW 1964/2387 ff.

NIPPERDEY
"Betriebsräte",
in Handwörterbuch der Rechtswissenschaft,
Hrsg. Stier-Somlo und Elster, Bd. I, S. 717 ff.,
Berlin - Leipzig 1926

OEHMANN
Durchsetzung von Rechten aus der Betriebsverfassung,
RdA 1950/140 ff.

PARSONS
The present position and prospects of systematic theory in sociology,
in Twentieth Century Sociology, Hrsg. Gurvitch und Moore, S. 42 ff.,
New York 1945

PFLUG
Geldsammlungen im Betrieb zugunsten streikender Arbeitnehmer,
AuR 1954/296 ff.

POHLE
Entscheidungsanmerkung,
AP Nr. 2 zu § 81 ArbGG 1953

RADKE
Parteipolitische Betätigung im Betrieb,
BB 1957/1112 ff.

RAISER, L.
Der Gleichheitsgrundsatz im Privatrecht,
ZHR 111 (1948), S. 75 ff.

RAMM
Der Begriff Arbeitskampf,
AcP 160 (1961), S. 336 ff.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts,
JZ 1964/546 ff.

REHM
Die verwaltungsrechtliche Bedeutung der Fabrikordnung,
Annalen des Deutschen Reiches 1894/147

REIN
Die Schmerzensgeldfrage bei Arbeitsunfällen,
BB 1968/44 ff.

REINICKE, D.
Ausfüllung von Gesetzeslücken durch den Bundesgerichtshof,
JuS 1964/421 ff.

REUSS
Erläuternde Bemerkungen zur preußischen Berggesetznovelle vom 28. Juli 1909,
ZfBergr 50 (1909), S. 533 ff.

REUSS, W.
Friedenspflicht und Arbeitskampfmaßnahme,
AuR 1960/289 ff.

Die Grenzen legaler Arbeitskämpfe,
Juristenjahrbuch 4/163 ff., Hrsg. Erdsiek,
Köln-Marienburg 1963/64

RICHARDI
Gewerkschaftliche und politische Betätigung im Betrieb,
NJW 1962/1374 ff.

Die Stellung des Arbeitskampfes in der gesamtwirtschaftlichen Rechtsordnung,
RdA 1966/241 ff.

RIDDER
Meinungsfreiheit,
in Neumann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte, Handbuch der Theorie und Praxis der Grundrechte, Bd. II, S. 243 ff., Berlin 1954

ROTHENBÜCHER
Das Recht der freien Meinungsäußerung,
VVdDStRL 4 (1928), S. 6 ff.

RÜTHERS
Zur Beseitigung von Arbeitsverträgen durch Aussperrung,
DB 1969/967 ff.

Die Betriebsverfassung im Nationalsozialismus,
AuR 1970/98 ff.

Entscheidungsanmerkung,
SAE 1967/47 ff.

Entscheidungsanmerkung,
AP Nr. 14 zu Art. 9 GG

Entscheidungsanmerkung,
AP Nr. 41 zu Art. 9 GG Arbeitskampf

Zur Kampfparität im Arbeitskampfrecht,
JurA ARuSR 1970/85 ff.

Betriebsverfassungsrechtliches Mitbestimmungsrecht und Individualbereich,
in Rüthers-Boldt, Zwei arbeitsrechtliche Vorträge,
München 1970

Rechtsprobleme des betriebsbezogenen wilden Streiks,
JZ 1970/625 ff.

Die Spannung zwischen individualrechtlichen und kollektivrechtlichen Wertmaßstäben im Arbeitskampfrecht,
AuR 1967/129 ff.

Streik - nur mit den Gewerkschaften?,
in Die Zeit vom 26. 9. 1969, S. 28

Das Verbot parteipolitischer Betätigung im Betrieb,
BB 1958/778 f.

RÜTHERS-GERMELMANN
Zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates beim Übergang zur bargeldlosen Entlohnung (Teil I),
DB 1969/2034 ff.

SABEL
Das deutsche Betriebsverfassungsgesetz (Bundestagsdrucksache I Nr. 3585 - Ausschußbericht -),
RdA 1952/281 ff.

SÄCKER
Arbeitskampf und Arbeitsplatzrisiko (Teil I und II),
DB 1969/1890 ff., 1940 ff.

Betriebsratsamt und Arbeitsverhältnis. Ein Beitrag zum Problem der Sicherung der Unabhängigkeit des Amtswalters,
RdA 1965/372 ff.

Direktions- und Hausrecht als Abwehrrechte gegen gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb,
BB 1966/700 ff. und 784 ff.

Herabsetzung nichttariflicher Arbeitsbedingungen durch kollektive Änderungskündigung,
DB 1967/1086 ff.

Rechtsfragen der außerordentlichen Kündigung von Betriebsratsmitgliedern (Teil II),
DB 1967/2072 ff.

Betriebs- oder unternehmensbezogene Verhaltenspflichten des Arbeitnehmers und des Betriebsrates bei parteipolitischer Betätigung i. S. des § 51 Satz 2 BetrVG?,
AuR 1965/353 ff.

SIEBERT
Die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer nach dem Betriebsverfassungsgesetz,
BB 1952/832 ff.

SIEG
Der Einfluß der Unfallversicherung auf Schadensersatzansprüche aus Anlaß eines Arbeitsunfalles,
JZ 1960/436 ff.

SMEND
Das Recht der freien Meinungsäußerung,
VVdDStRL 4 (1928), S. 44 ff.

SÖLLNER
Entscheidungsanmerkung,
JZ 1966/404 ff.

Zu den Rechtsfolgen der Aussperrung,
DB 1969/838 ff.

Die Rechtsstellung des Personalrats und seiner Mitglieder,
AuR 1959/69 ff.

Zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Betriebsvertretung und Arbeitgeber,
DB 1968/571 ff.

SCHELSKY
Industrie- und Betriebssoziologie,
in Soziologie, Hrsg. Gehlen und Schelsky,
S. 195 ff., Düsseldorf und Köln 1955

SCHEUERLE
Beiträge zum Problem der Trennung von Tat- und Rechtsfragen,
in AcP 157 (1958), S. 1 ff.

SCHEUNER
Pressefreiheit,
VVdDStRL 22 (1965), S. 59 ff.

SCHLEYER
Zehn Jahre Betriebsverfassungsgesetz,
in Beiträge zum Betriebsverfassungsrecht,
S. 9 ff.,
Düsseldorf 1962

SCHMALZL
Gedanken zu § 637 RVO n. F.,
VersR 1964/901 ff.

SCHMIDT, O.
Kritische Gedanken zur Kollektivwirkung, Individualbereich und personenrechtlichem Gemeinschaftsdenken im Arbeitsrecht,
AcP 162 (1962), S. 305 ff.

SCHMIDT-SALZER
Zur Technik der topischen Rechtsbildung: Angemessene Lizenzgebühr und Verletzergewinn als Grundlagen der Schadensberechnung,
JR 1969/81 ff.

SCHMITTNER
Meinungsfreiheit und Arbeitsverhältnis,
AuR 1968/353 ff.

SCHNEIDER, P.
Prinzipien der Verfassungsinterpretation,
in VVdDStRL 20 (1963), S. 6 ff.

SCHRÖDER, H.
Streik und Strafrecht,
BB 1953/1015 ff.

SCHWERDTNER
Gemeinschaft, Treue, Fürsorge - oder: Die Himmelfahrt des Wortes,
ZRP 1970/62 ff.

STEINDORFF
Entscheidungsanmerkung,
SAE 1967/272

STEININGER
Schadenersatz bei Arbeitsunfällen,
in Privatrechtliche Beiträge - Gedenkschrift Franz Gschnitzer, Hrsg. Faistenberger und Mayrhofer, S. 393 ff.,
Aalen 1969

TOPITSCH
Über Leerformeln. Zur Pragmatik des Sprachgebrauches in Philosophie und politischer Theorie,
in Probleme der Wissenschaftstheorie, Festschrift für Kraft, herausgegeben von Topitsch,
S. 233 ff.,
Wien 1960

WEBER, W.
Eigentum und Enteignung,
in Neumann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte, Handbuch der Theorie und Praxis der Grundrechte, Band II, S. 331 ff.,
Berlin 1954

Die verfassungsrechtlichen Grenzen sozialstaatlicher Forderungen,
Der Staat 4 (1965), S. 409 ff.

WELLER
Massenänderungskündigung und Kampfparität,
AuR 1967/76 ff.

WENGLER
Völkerrecht und Friedenssicherung,
in Vom Frieden, Hrsg. Niedersächsische Landeszentrale für Politische Bildung, S. 71 ff.,
Hannover 1967

WESTERMANN, C.
Der Frieden (Shalom) im alten Testament,
in Studien zur Friedensforschung, Band 1, Hrsg. Picht und Tödt,
Stuttgart 1969

WIEDEMANN, Herbert
Entscheidungsanmerkung,
AP Nr. 28 zu § 66 BetrVG

VON WINTERFELD
Der Wirtschaftsausschuß,
AuR 1955/161

ZÖLLNER, Wolfgang
Arbeitsrecht und Politik,
DB 1970/54 ff.

Entscheidungsanmerkung,
SAE 1967/110 ff.

Tarifmacht und Außenseiter,
RdA 1962/453 ff.

OHNE VERFASSER
Arbeitskampf - Wilde Streiks - Gut für Rechts,
Der Spiegel 1969, Nr. 39, S. 100

OHNE VERFASSER
Bonn - Arbeitskampf - Wilde Woche,
Der Spiegel 1969, Nr. 38, S. 30 ff.

OHNE VERFASSER
Bonn - Wilde Streiks - Unbekannte Wesen,
Der Spiegel 1969, Nr. 38, S. 29 f.

OHNE VERFASSER
Industrie - Demonstranten - Apo fliegt,
Der Spiegel 1968, Nr. 23, S. 30 f.

OHNE VERFASSER
Industrie - Hoesch - Streik - Teures Zögern,
Der Spiegel 1969, Nr. 37, S. 94 ff.

OHNE VERFASSER
Werkschutz-Geheimkartei - Rotes Kreuz
(Der Fall Felten & Guilleaume),
Der Spiegel 1970, Nr. 8, S. 78 f.

§ 15 Das Arbeitskampfverbot

Das Arbeitskampfverbot zeigt, daß eine der Funktionen des Betriebsfriedensbegriffes darin liegt, Störungen der Arbeitsabläufe im Betrieb zu verhindern. Das wurde bereits bei der Auslegung des Begriffes durch seine Bindung an den Betriebszweck und zum Teil an die Interessen des Arbeitgebers deutlich.

Die Untersuchung des Anwendungsbereichs des § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG in der Praxis könnte daher das bereits gefundene Ergebnis bestätigen, wenn sich hier ebenfalls eine weitgehend einseitige Bedeutung des Arbeitskampfverbots für die Tätigkeit von Betriebsrat und Belegschaft ergäbe.

I Verpflichtete

Nach dem Wortlaut des Gesetzes sind nur Betriebsrat und Arbeitgeber aus dem Arbeitskampfverbot verpflichtet [1]. Beide nehmen jedoch innerhalb des Betriebes eine Doppelstellung ein. Einmal sind sie betriebliche Partner, deren Verhältnis zueinander durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelt wird. Zum anderen sind sie aber auch Partner des Arbeitsvertrages. So sind die Betriebsratsmitglieder einmal Amtsinhaber, zum anderen aber auch normale Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat auf der einen Seite die Stellung des Betriebspartners inne, auf der anderen Seite ist er aber

---

1) Gleichwohl anderer Ansicht und das Verbot auch auf die Belegschaft ausdehnend Dietz, BetrVG, § 49 Rdnr. 18; Beer, AuR 1958/236.

auch Verbandsmitglied oder aber auch allein tariffähige Partei (§ 2 Abs. 1 TVG). Da nach § 49 Abs. 2 Satz 3 BetrVG die Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien unberührt bleiben, kann diese Doppelstellung zu Konflikten führen.

1. Die Stellung des Betriebsrates

a) als Betriebspartner

Einigkeit besteht darüber, daß der Betriebsrat als Betriebspartner der absoluten Friedenspflicht unterliegt [1]. Seine Existenz erschöpft sich in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Stellung. Er hat nur solche Rechte und Pflichten, die sich unmittelbar aus seiner Amtsstellung ergeben. Darüber hinaus stehen ihm Rechte auf dem Gebiet des kollektiven Arbeitsrechts, insbesondere aus Art. 9 Abs. 3 GG, nicht zu. Das Verbot der Durchführung von Kampfmaßnahmen kann daher auch nicht gegen irgendwelche Streikfreiheitsrechte des Betriebsrates als solchem verstoßen. Das Verbot wird nicht durch § 49 Abs. 2 Satz 3 aufgehoben oder eingeschränkt, da der Betriebsrat weder eine tariffähige Partei im Sinne des § 2 TVG ist, noch sich seine Aufgaben mit denen der Tarifparteien vollkommen decken [2].

Darüber hinaus ist das Arbeitskampfverbot auch Ausdruck der dem Betriebsrat obliegenden Neutralitätspflicht [3],

1) Brox-Rüthers, Arbeitskampfrecht, S. 99; Nikisch, Arbeitsrecht III, S. 244; Nipperdey bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch II 2, S. 1343, 985, 972 f., jeweils mit weiteren Nachweisen.
2) Nikisch aaO.
3) Vgl. RAG ARS 6 I S. 320, 322 f.; 7 I S. 444, 445; vgl. auch zum PersVG BVerfG NJW 1970/1636.

denn er muß gleichmäßig die Interessen aller Bediensteten, auch der Nicht- oder Andersorganisierten, vertreten. Das Gewicht seiner Beteiligungsrechte und seiner anderen Aufgaben macht es notwendig, daß er alles vermeidet, was geeignet ist, seine Stellung als Repräsentant aller Belegschaftsmitglieder und als neutraler Sachwalter ihrer Interessen zweifelhaft erscheinen zu lassen.

b) als Arbeitnehmer

Zweifelhaft wird die Lage, wenn das einzelne Betriebsratsmitglied sich als Arbeitnehmer an einem Arbeitskampf tariffähiger Parteien beteiligt.

In seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer des Betriebes steht auch dem jeweiligen Betriebsratsmitglied das Grundrecht der Streikfreiheit zu, Art. 9 Abs. 3 GG. Diese Freiheit wird nicht durch § 49 Abs. 2 BetrVG begrenzt, da in Satz 3 dieser Vorschrift ausdrücklich der Arbeitskampf der tariffähigen Parteien unberührt bleibt. Es ist daher anerkannt, daß sich jedes Betriebsratsmitglied in seiner Eigenschaft als normaler Arbeitnehmer an einem Streik beteiligen kann [1]. Bei gegenteiliger Ansicht könnte ein gewerkschaftlicher Arbeitskampf dann beeinträchtigt werden, wenn die Betriebsratsmitglieder auch innerhalb der Gewerkschaft hervorragende und einflußreiche Posten innehätten, wegen des Kampfverbots aber nicht an dem Arbeitskampf teilnehmen dürften.

Das Betriebsratsmitglied darf seine Amtsstellung bei der Durchführung des Arbeitskampfes nicht ausnutzen, es darf

1) Brox-Rüthers, aaO., S. 99; Nipperdey, aaO., S. 1343; Nikisch, aaO.; Dietz, BetrVG, § 49 Rdnr. 19; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 442; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 49 Rdnr. 17, jeweils m. w. Nachw.; für das frühere Recht vgl. RAG ARS 9 I S. 52, 53 und 404, 406.

also weder unter Hinweis auf seine Betriebsratsmitgliedschaft den Arbeitskampf unterstützen noch darf es von den ihm auf Grund des Betriebsratsamtes zur Verfügung gestellten Sachmitteln Gebrauch machen. Allerdings hat diese Trennung häufig erhebliche Schwierigkeiten und Konflikte zur Folge. Das kann aber nicht dazu führen, eine solche Trennung für vollkommen unmöglich zu halten [1]. Man würde sonst unter Umständen gerade wegen der Vorschrift des § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG dazu kommen müssen, den Betriebsratsmitgliedern als normalen Arbeitnehmern das Streikrecht zu verweigern [2]. Auch ist es sonst in anderen Bereichen nicht unbekannt, daß eine Person sowohl als Amtsträger wie als Privatmann tätig werden kann und beide Handlungen unterschiedlich rechtlich beurteilt werden. Diese Trennung schafft einen vernünftigen Ausgleich zwischen der Neutralitäts- und der Zusammenarbeitspflicht des Betriebsrates und dem Recht auf Streikfreiheit des Arbeitnehmers. Darüber hinaus wird eine Trennung in gewissem Umfange dadurch erleichtert, daß nach § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG nur die Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien, also auf Seiten der Arbeitnehmer der Gewerkschaften, zulässig sind. Allerdings wird es kaum möglich sein, eine vollständige Trennung von Amt und Person durchzuführen, da das jeweilige Betriebsratsmitglied auch in dieser Eigenschaft bekannt sein wird , insbesondere wenn es in der Gewerkschaft an hervorragender Stelle tätig ist [3]. Eine Abgrenzung nach der Auswirkung

---

1) So allerdings E. Frey, AuR 1954/22; vgl. auch LAG Bremen BB 1952/402, unter Hinweis auf Oehmann, RdA 1950/144, der allerdings noch nicht zur Rechtslage des Betriebsverfassungsgesetzes Stellung nahm.

2) Auf diese Konsequenz weist Dietz, BetrVG, § 49 Rdnr. 19, hin.

3) Vgl. dazu Groß, RdA 1953/371; Bührig, Handbuch, § 49 Anm. 15; Nikisch, Arbeitsrecht II, S. 145; Brox-Rüthers, Arbeitskampfrecht, S. 99.

der Tätigkeit ist jedoch kaum durchführbar, da zu viele einzelfallbezogene Umstände eine Rolle spielen könnten, die nicht juristisch erfaßbar sind. Die Abgrenzung nach dem Auftreten selbst ist hier der einzig mögliche Weg.

Ein Betriebsratsmitglied wird dabei vor oder während des Arbeitskampfes nicht seine Eigenschaft als Betriebsratsmitglied herausstellen dürfen und wird in Fällen, wo man ihn erkennbar als Betriebsratsmitglied ansieht, darauf hinweisen müssen, daß er nicht in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied handele [1]. Das Auftreten des einzelnen Betriebsratsmitgliedes darf also nicht dazu beitragen, daß der Betriebsrat als solcher in irgendeiner Weise in den Arbeitskampf hineingezogen wird. Die entstehenden Interessenkonflikte sind nach Abwägung aller Umstände unter Berücksichtigung des Neutralitätsgebotes zu lösen.

2. Die Stellung des Arbeitgebers

Mehr Möglichkeiten hat der Arbeitgeber. Dieser kann sich einmal als Verbandsmitglied an Arbeitskämpfen beteiligen, ist aber gleichzeitig auch nach § 2 Abs. 1 TVG selbst tariffähig. Durch diese Tariffähigkeit, die für den Betriebsrat nicht besteht, erhält das Arbeitskampfverbot für den Arbeitgeber eine wesentlich andere Bedeutung.

Nach einer Ansicht hat das Arbeitskampfverbot für ihn den Inhalt, daß sich seine Kampfmaßnahmen nicht gegen den Betriebsrat richten und auch nicht Ziele verfolgen dürften, die zum Bereich der betrieblichen Angelegenheiten zu zählen seien [2]. Ähnlich auch die Auffassung, die die gesetzli-

1) So BAG AP Nr. 3 zu § 23 BetrVG und AP Nr. 37 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
2) So Brox-Rüthers, Arbeitskampfrecht, S. 100; Nipperdey bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch II 2, S. 1343.

che Friedenspflicht für den Bereich des gesamten innerbetrieblichen Sozialgeschehens gelten lassen will [1].

Ob hiermit die Möglichkeiten des Arbeitgebers tatsächlich eingeschränkt werden, erscheint zweifelhaft. Es ist davon auszugehen, daß mit einem Arbeitskampf zumindest jedes Ziel verfolgt werden darf, das auch Inhalt einer tariflichen Regelung sein kann. Nach der sehr allgemein gehaltenen Norm des § 1 Abs. 1 TVG stehen einer solchen tariflichen Regelung auch betriebliche Fragen offen [2]. Durch sie wird den Tarifparteien die Zuständigkeit übertragen, statt der Betriebsparteien betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen zu regeln, um den Vorrang der Koalitionen auch im Betrieb zu wahren [3]. Es bestände also theoretisch für den Arbeitgeber die Möglichkeit [4], mit Hilfe eines Arbeitskampfes den Abschluß eines Firmentarifes zu erreichen, der wesentlich betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen zum Inhalt hat, ohne daß der Betriebsrat die Interessen der Arbeitnehmer ebenfalls mit Mitteln des Arbeitskampfes durchsetzen könnte. Das hätte für den Arbeitgeber den Vorteil, leichter eine betriebsnahe Tarifpolitik zu betreiben als die Arbeitnehmer des Betriebes, die immer erst die zuständige Gewerkschaft, die nicht unmittelbar mit dem Betrieb verbunden ist, zwischenschalten müssen. Versagt die Gewerkschaft, dann können in derartigen Fällen die Interessen der Arbeitnehmer nicht ausreichend wahrgenommen werden.

---

1) Bulla, RdA 1962/386; Brox-Rüthers aaO.
2) Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1 Rdnr. 65.
3) Vgl. dazu die Aufzählung bei Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, aaO., Rdnr. 65 ff. m. w. Nachw.
4) Zweifelhaft könnte das nur sein, wenn bereits Verbandstarife mit entsprechendem Regelungsinhalt bestehen.

Diesem in der Theorie der gesetzlichen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes und des Tarifvertragsgesetzes bestehenden Ergebnis würde auch nicht widersprechen, daß sich aus dem Zusammenhang zwischen § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG und dem Zusammenarbeitsgebot ein Umgehungsverbot ergibt. Denn eine Umgehung kann nur dann vorliegen, wenn mit dem Arbeitskampf der Abschluß einer Betriebsvereinbarung, nicht jedoch, wenn der Abschluß eines Tarifvertrages erzwungen werden soll [1], zumal wenn dieser neben betriebsverfassungsrechtlichen Fragen auch Regelungen der allgemeinen Arbeitsbedingungen enthält. Eine Umgehung wird allerdings dann naheliegen, wenn der Abschluß eines Firmentarifvertrages erzwungen werden soll, der lediglich betriebsverfassungsrechtliche Fragen zum Gegenstand hat [2]. Da aber das Gesetz den Abschluß eines inhaltlich derart beschränkten Firmentarifvertrages durchaus zuläßt, kann nicht generell in diesen Fällen von einer Umgehung des Arbeitskampfverbotes ausgegangen werden. Es wird vielmehr auf die Umstände des Einzelfalles abzustellen sein.

Praktisch wird diese Möglichkeit allerdings von äußerst geringer Bedeutung sein. Bei den gegenwärtigen tatsächlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten werden Arbeitgeber kaum den Abschluß eines Firmentarifs erzwingen wollen, zumal für sie ein Verbandstarif erheblich größere Sicherheit bietet. Auch haben die Gewerkschaften häufig Vertreter in den Betriebsräten, so daß auch sie in der Lage sind, ihre Tarifpolitik auf die Erfordernisse in den einzelnen Betrieben abzustimmen. Eine weitere wichtige Ein-

---

1) Vgl. zur Frage der Umgehung Nipperdey aaO.
2) Vgl. Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, S. 314.

schränkung des Vorteils des Arbeitgebers ergibt sich daraus, daß die im Betriebsverfassungsgesetz genannten Gebiete der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte grundsätzlich Mindestbedingungen darstellen, die durch Tarifvertrag nicht beschränkt, sondern höchstens erweitert werden können [1]. Eine solche Erweiterung der Rechte des Betriebsrates wird jedoch der Arbeitgeber nicht durch Arbeitskampfmaßnahmen durchsetzen müssen.

Trotz der fehlenden praktischen Relevanz, die die Bevorzugung des einzelnen Arbeitgebers bei den bestehenden wirtschaftlichen Verhältnissen hat, ist die rechtlich-theoretische Möglichkeit nicht völlig bedeutungslos. Einmal kann bei geänderten wirtschaftlichen Voraussetzungen eine Neigung der Arbeitgeber zum Abschluß von Firmentarifverträgen bestehen, etwa wenn in einer Wirtschaftskrise die Macht der Gewerkschaften sich auf überbetrieblicher Ebene verringerte und sie als Ordnungsfaktoren an Bedeutung verlören, oder wenn genügend Arbeitskräfte vorhanden sind, die trotz des Arbeitskampfes zu den von dem Arbeitgeber angebotenen Bedingungen arbeiten. Zum anderen können Regelungen, die in der Praxis ohne Bedeutung sind, Maßstäbe für die Auslegung anderer Vorschriften geben. Unter diesem Aspekt bleibt die Tatsache bestehen, daß der Arbeitgeber nach dem Gesetz eine günstigere Ausgangslage hat als der Betriebsrat, da er sowohl als Betriebspartner als auch als Tarifvertragspartei auftreten kann. Der Arbeitgeber wird in seiner rechtlichen Stellung durch die Regelung des § 49 Abs. 2 Satz 3 BetrVG weniger beeinträchtigt als der Betriebsrat.

---

1) Dazu näher Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1 Rdnr. 73 ff. m. w. Nachw.

Diese unterschiedliche Behandlung kommt ebenfalls in den Sanktionen zum Ausdruck, die bei Verstößen gegen das Arbeitskampfverbot bestehen. Nach § 23 Abs. 1 BetrVG kann der Betriebsrat bei Verstößen gegen die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes u. a. auf Antrag des Arbeitgebers aufgelöst bzw. ein Betriebsratsmitglied ausgeschlossen werden. Der Arbeitgeber hat also die Möglichkeit, sich dann seines Betriebsrates zu entledigen, wenn dieser durch pflichtwidrige Amtsführung Schwierigkeiten bereitet. Demgegenüber hat der Betriebsrat keine gleichartige Möglichkeit. Er kann lediglich bei dem Arbeitsgericht beantragen, daß dem Arbeitgeber gem. § 54 Abs. 1 lit d BetrVG die Verpflichtung auferlegt wird, die gesetzwidrige Betätigung einzustellen und nach den §§ 890 ZPO, 85 ArbGG eine Beugestrafe anzudrohen. Weder Vorstandsmitglieder noch leitende Angestellte müssen wegen grob pflichtwidriger oder gesetzwidriger Amtsführung auf Verlangen des Betriebsrates entlassen werden. Die Vorschrift des § 66 Abs. 4 BetrVG gilt für diesen Personenkreis nicht.[1)]

Stellt das Gesetz schon bei dem Arbeitgeber hinsichtlich des Arbeitskampfverbotes rechtlich andere Voraussetzungen auf als bei dem Betriebsrat, dann ist darin eine Imparität zu erblicken, auch wenn sie in der Praxis kaum von unmittelbarer Bedeutung ist. Diese Imparität, die auch bei den vorgesehenen Sanktionen gegeben ist, deutet darauf hin, daß auch der Begriff des Betriebsfriedens für die Tätigkeit des Betriebsrates eine andere und schwerwiegendere Bedeutung hat als für den Arbeitgeber, zumal seine Ver-

---

1) Vgl. zu dieser Problematik Hanau, DB 1969/1501; Säcker, AuR 1965/357; Rüthers, BB 1958/779; Radke, BB 1957/1115.

letzung für den Betriebsrat und damit auch indirekt für die Arbeitnehmer einschneidendere rechtliche Folgen hat.

3. Die Stellung der Belegschaft

Nach dem Wortlaut des § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG trifft das Arbeitskampfverbot nur Arbeitgeber und Betriebsrat, nicht jedoch die Belegschaft als solche. Gleichwohl will Dietz [1] das Kampfverbot auf die Arbeitnehmer des Betriebes ausdehnen, da sich ein Streik der Belegschaft auf der Ebene des Betriebes abspiele. Das folge daraus, daß die Beteiligung an einem derartigen Streik Bruch des Arbeitsvertrages sei und zur Leistung von Schadensersatz verpflichte. Die Ansicht hängt eng zusammen mit der Meinung, daß auch die Belegschaft betriebsverfassungsrechtlich zur Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber verpflichtet sei [2].

Diese Auslegung findet keine Grundlage im Gesetz. § 49 BetrVG richtet sich nach dem Inhalt sämtlicher in ihm enthaltenen Regelungen und auch nach dem Wortlaut nur an Arbeitgeber und Betriebsrat in ihrer Eigenschaft als Betriebspartner. Die Arbeitnehmer sind lediglich aufgrund ihres Arbeitsvertrages zur Einhaltung von Ordnung und Frieden verpflichtet, so daß es keine betriebsverfassungswidrigen Arbeitskämpfe der Belegschaft geben kann [3]. Es ist nicht möglich, aus der Verletzung etwaiger obligatorischer Verpflichtungen Rückschlüsse auf betriebsverfassungsrechtliche Pflichten herzuleiten; es sind zwei völlig verschiedene Ebenen, die unabhängig voneinander beste-

---

1) BetrVG, § 49 Rdnr. 18; vgl. auch H. Schröder, BB 1953/1016 f.; Beer, AuR 1958/236 f., der das mit der Möglichkeit der Kündigung nach § 66 Abs. 4 BetrVG begründet. Zweifelnd Niese, Streik und Strafrecht, S. 66.
2) Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 119.
3) Unscharf insoweit Bulla, RdA 1962/388.

hen und nicht vergleichbar sind. Man würde auch von der Folgewirkung her die Zulässigkeit einer Handlung bestimmen, obwohl doch die Folgewirkungen zwingend von der Frage der Zulässigkeit abhängen. Im übrigen können sich diese Folgen aus ganz anderen Gründen ergeben, ohne daß damit irgendwelche Rückschlüsse auf den Geltungsbereich des § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG gemacht werden könnten. Darüber hinaus ist nicht zutreffend, daß durch diese Vorschrift alle Arbeitskämpfe auf betrieblicher Ebene verboten wären [1]. Insbesondere sind Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien zur Erreichung eines Firmentarifs zulässig, obwohl sie nur den Bereich des Betriebes erfassen [2]. Ein in jeder Hinsicht absolutes Arbeitskampfverbot auf betrieblicher Ebene besteht daher nicht.

Mag das auch praktisch nur ein wenig bedeutsamer Unterschied sein, so ergibt sich doch, daß die Ausdehnung des § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG auf die Belegschaftsmitglieder nicht gerechtfertigt ist; für sie besteht ein Arbeitskampfverbot nach dieser Vorschrift nicht. Damit wird aber deutlich, daß die Forderung nach Erhaltung des Betriebsfriedens, wie sie in § 49 Abs. 2 Satz 1 BetrVG erfolgt, nicht unmittelbar für die Belegschaftsmitglieder gilt. Deren Pflicht zur Erhaltung des Betriebsfriedens ergibt sich insoweit aus dem Arbeitsvertrag, so daß der Umfang der Pflicht durch vertragliche Regelungen beschränkt, erweitert oder sonst näher bestimmt werden kann. Sie kann anders gestaltet sein als die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Insbesondere können sich andere Rechtsfolgen bei der Verletzung des Betriebsfriedens ergeben.

---

1) So Nipperdey bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch II 2, S. 985; Nikisch, Arbeitsrecht II, S. 145 f.; unklar Galperin-Siebert, BetrVG, § 49 Rdnr. 18.
2) Bulla, RdA 1962/388; Brox-Rüthers, Arbeitskampfrecht, S. 137; Nipperdey, aaO., S. 1013 m. Fn. 41.

II Inhalt des Kampfverbotes

Aufgrund der stärkeren Bedeutung des Arbeitskampfverbotes für den Betriebsrat sind auch sein Inhalt und die aus ihm folgenden Verbote und Gebote viel stärker an der Stellung des Betriebsrates orientiert als an der des Arbeitgebers.

1. Der negative Inhalt des Kampfverbots

Nicht nur die eigentlichen Kampfmaßnahmen wie z. B. Streik und Aussperrung sind verboten, sondern darüber hinaus auch alle Handlungen, die Arbeit und Frieden im Betrieb gefährden. Insoweit ist hier der Begriff der Kampfmaßnahme weit auszulegen [1].

Der Betriebsrat darf weder einen Arbeitskampf beschließen noch sich in dieser Eigenschaft an einem Arbeitskampf beteiligen, auch wenn es ein Arbeitskampf zwischen tariffähigen Parteien ist. Der Arbeitgeber kann dagegen jederzeit einen Arbeitskampf gegen eine Gewerkschaft führen oder sich an einem solchen Arbeitskampf beteiligen, wenn dem nicht andere Verbote entgegenstehen. Auch alle Vorbereitungshandlungen, die zu einer Gefährdung oder gar Störung des Friedens führen, sind dem Betriebsrat verboten. So darf er in seiner amtlichen Eigenschaft weder Kampfaufrufe erlassen oder unterzeichnen [2], durch Flugblätter zum wilden Streik aufrufen [3], Streikversammlungen oder Urabstimmungen durchführen oder unterstützen und nicht sonst aktiv bei der Durchfüh-

---

1) Vgl. oben S. 97 ff.
2) Groß, RdA 1953/371 f.; Brox-Rüthers, Arbeitskampfrecht, S. 101; Dietz, BetrVG, § 49 Rdnr. 14.
3) Vgl. LAG Düsseldorf RdA 1951/356; LAG Bremen DB 1962/1442.

rung des Streiks tätig werden [1]. Jede Vorbereitungshandlung zu einem Arbeitskampf bewirkt nämlich zumindest eine Gefährdung der Arbeit und des Friedens im Betrieb, da sie immer darauf gerichtet ist, eine Störung im Betriebsablauf und damit eine Behinderung bei der Erreichung des Betriebszweckes hervorzurufen. Zur Erzwingung sonstiger Maßnahmen, wie z. B. der Entlassung von anderen Arbeitnehmern oder Vorgesetzten darf der Betriebsrat keinen Druck durch Kampfmaßnahme ausüben [2]. Allerdings wird eine Vielzahl innerbetrieblicher Regelungen durch einen gewerkschaftlichen Streik mit dem Ziel des Abschlusses eines Tarifvertrages erzwungen werden können. Nicht zu folgen ist hierbei der Ansicht Bullas [3], der einen solchen Streik als Umgehung des Arbeitskampfverbots ansieht. Zwar ist es zutreffend, daß auf diese Weise eine Betriebsvereinbarung nicht erzwungen werden darf, da diese ohnehin nicht zwischen den Arbeitskampfgegnern abgeschlossen werden könnte. Ein Arbeitskampf kann aber zur Erreichung von Individualregelungen geführt werden, da einmalige, auf Einzelfälle beschränkte Regelungen Gegenstand einer Tarifvereinbarung sein können [4]. Aber selbst wenn man dieser Ansicht nicht folgte, würde sich die Unzulässigkeit eines Arbeitskampfes mit einem derartigen Ziel entgegen Bulla nicht aus § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ergeben, sondern aus allgemeinen, für das gesamte Tarifvertragsrecht geltenden Grundsätzen, die unabhängig von dem

---

1) Vgl. dazu Brox-Rüthers aaO.
2) E. Frey, AuR 1954/22; Bulla, RdA 1962/385; Groß, RdA 1953/371; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 442.
3) aaO. S. 387 mit Fußn. 8, in der nicht klar zwischen gewerkschaftlichem Streik und der Stellung des Betriebsrates unterschieden wird.
4) Streitig, wie hier: Brox-Rüthers, Arbeitskampfrecht, S. 140; Nipperdey bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch II 2, S. 1016; Söllner, Arbeitsrecht, S. 83 mit Fußn. 104; einschränkend Nikisch, Arbeitsrecht II, S. 291 ff.

Arbeitskampfverbot des § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG bestehen [1]. Dessen Ausdehnung auf die Gewerkschaften und damit auf die Belegschaftsmitglieder ist nicht mit dem Wortlaut und Sinn des § 49 BetrVG zu vereinbaren. Ferner dürfen weder Betriebsrat noch Arbeitgeber durch Mittel des Arbeitskampfes oder durch deren Androhung die Ungleichbehandlung oder Diskriminierung von Belegschaftsangehörigen durchsetzen. Insbesondere ist es unzulässig, auf diese Weise die Mitgliedschaft eines Arbeitnehmers in einem Verband zu erzwingen oder aber zu verhindern. Das würde nicht nur der absoluten Friedenspflicht widersprechen, sondern stünde im Gegensatz zu der nach heute einhelliger Meinung verfassungsrechtlich garantierten negativen Koalitionsfreiheit.

Darüber hinaus dürfen Betriebsversammlungen nicht dazu benutzt werden, die Arbeitnehmer zur Ausübung irgendwelcher Druckmittel gegen den Arbeitgeber zu veranlassen.

a) Die Behandlung von Geldsammlungen zugunsten streikender Arbeitnehmer

Geldsammlungen zugunsten streikender Belegschaftsmitglieder desselben Betriebes werden gegen die Friedenspflicht verstoßen, da durch sie der Streik gefördert würde. Zweifelhaft ist, ob das auch dann gilt, wenn die Geldsammlung zugunsten streikender Arbeitnehmer anderer Betriebe erfolgt. Die h. L. hält derartige Sammlungen wegen Verstoßes gegen das Kampfverbot für unzulässig [2].

1) So insbesondere aus dem Gedanken der Sozialadäquanz, vgl. dazu Brox-Rüthers, aaO., S. 136.

2) Lehna, Arbeitgeber 1954/661 f.; Gercken, Arbeitgeber 1955/328; Nikisch, Arbeitsrecht III, S. 244 m. Fn. 51; Nipperdey bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch II 2, S. 1344; Dietz, BetrVG, § 49 Rdnr. 19 a; Brox-Rüthers, Arbeitskampfrecht, S. 101, meist ohne jede Begründung.

da die Stellung des Betriebsrates lediglich auf das innerbetriebliche Geschehen beschränkt sei und derartige Sammlungen nicht zu seinem Aufgabenbereich gehörten. Die Geldsammlung stelle eine Verletzung des absoluten Kampfverbotes dar, da sie der Unterstützung streikender Arbeiter diene und somit eine Förderung des Arbeitskampfes beinhalte [1].

Das Arbeitskampfverbot des § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG gilt lediglich innerhalb des Betriebes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Es kann daher nur solche Arbeitskampfmaßnahmen und deren Förderung erfassen, die innerhalb des Betriebes durchgeführt werden. Durch den Begriff des Betriebsfriedens wird nur ein Zustand charakterisiert, der innerhalb eines begrenzten Betriebes besteht. Es ist daher unklar, wie die Unterstützung eines Streikes in einem anderen Betrieb und gegebenenfalls in einer anderen Branche, die in keinerlei Zusammenhang mit dem Betrieb steht, in dem die Sammlung durchgeführt wird, von der Regelung des § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG überhaupt erfaßt werden kann. Die Geldsammlung könnte als Maßnahme des Arbeitskampfes nur in der Weise rechtlich konstruiert werden, daß man den in der Betriebsrisikolehre entwickelten Gedanken der Solidarität der Arbeitnehmerschaft heranzieht. Abgesehen davon, daß schon die Risikoverteilung mit Hilfe dieser Argumentation zweifelhaft ist, vermag sie noch weniger im Betriebsverfassungsrecht zu überzeugen, das ja gerade nur für die einzelnen, voneinander unabhängigen und getrennten Betriebe gilt. Jeder betriebliche Arbeitskampf, der durch § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG verboten ist, trifft nur den einzelnen Arbeitgeber, nie jedoch die Arbeitgeber als soziale Gruppe [2]. Es wäre ein übersteigertes Gemeinschaftsden-

---

1) Lehna, aaO.
2) Gegen ein Verbot der Sammlungen auch Pflug, AuR 1954/296 f. mit näherer Begründung.

ken, wollte man hier eine Einheitsfront von Arbeitgebern einerseits und Arbeitnehmern und Betriebsräten andererseits schaffen.

Kann daher eine Geldsammlung nicht wegen Verstoßes gegen das Kampfverbot unzulässig sein, so bleibt doch zu prüfen, ob durch sie nicht das allgemeine Friedensgebot des § 49 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verletzt wird. Durch sie allein werden weder der Betriebszweck noch das Zusammenleben innerhalb des Betriebes gestört. Der Arbeitsablauf wird dadurch nicht beeinträchtigt. Eine Gefährdung in dieser Hinsicht ist durch die Tatsache der Sammlung ebensowenig wie bei dem Kassieren der Gewerkschaftsbeiträge an Lohnzahlungstagen gegeben. Eine Geldsammlung an sich ist nicht darauf angelegt, besondere Störungen hervorzurufen oder aber vorzubereiten, sie betreffen ein Ziel, das außerhalb des Betriebes liegt. Gerade das könnte jedoch dem oben [1] festgestellten Teilergebnis widersprechen, wonach der Betrieb möglichst von solchen Gegensätzen freigehalten werden soll, die nicht unmittelbar ihren Anlaß im Betriebsgeschehen haben.

Eine Verletzung dieses Grundsatzes und der Neutralitätspflicht des Betriebsrates wäre sicherlich gegeben, wenn er irgendwie gestalteten Druck auf die einzelnen Arbeitnehmer der Belegschaft ausübt. So ist sicherlich unzulässig, auf Betriebsversammlungen diejenigen zu nennen, die keine Beiträge geleistet haben, oder sonst moralischen Druck auszuüben, sei es direkt oder indirekt durch Beeinflussung anderer Arbeitnehmer. Das gleiche gilt, wenn der Betriebsrat Geldsammlungen nur zugunsten bestimmter, von ihm bevorzugter Arbeitnehmergruppen in

---

1) Vgl. S. 111.

anderen Betrieben vornimmt, wenn er z. B. die Sammlungen davon abhängig macht, daß die Streikenden einer bestimmten Gewerkschaft angehören. Eine Geldsammlung ist also immer dann unzulässig, wenn sie zu Gegensätzlichkeiten innerhalb der Arbeitnehmerschaft führt.

Ergibt sich hieraus noch keine generelle Unzulässigkeit, so ist doch zu prüfen, ob sich diese nicht aus der Tatsache ergibt, daß der Betriebsrat durch die Unterstützung streikender Arbeitnehmer einen Gegensatz zu dem Arbeitgeber entstehen läßt [1].

Zu berücksichtigen ist hierbei, daß es eine generelle und abstrakte Neutralität zwischen Betriebsräten als den Vertretern der Arbeitnehmer und Arbeitgebern, insbesondere zu Arbeitgebern anderer Betriebe nicht geben kann. Durch eine Geldsammlung zur Unterstützung anderer Arbeitnehmer wird jedoch der nur latent vorhandene Gegensatz konkretisiert. Ebenso wie man von einem Solidaritätsgefühl innerhalb der gesamten Arbeitnehmerschaft sprechen könnte, würde man ein solches innerhalb der Arbeitnehmerschaft annehmen müssen. Dieses Solidaritätsgefühl wird aber mit der Geldsammlung dann verletzt, wenn gegen den Willen des Arbeitgebers streikende Arbeitnehmer in ganz anderen Betrieben oder sogar Branchen unterstützt werden sollen. Da aber der Arbeitgeber ebenso Mitglied des Betriebes ist wie die Arbeitnehmer, würde eine Geldsammlung zugunsten streikender Arbeitnehmer insoweit dem Betriebsfrieden widersprechen, als mit Hilfe dieses Begriffes der Betrieb sowohl von außerbetrieblichen Einflüssen als auch von solchen Gegensätzen freigehalten wer-

1) Wenn der Arbeitgeber derartige Sammlungen billigt oder stillschweigend duldet, kann ein solcher Gegensatz von vornherein nicht bestehen. Diese Problematik spielt dann keine Rolle.

den soll, die nicht unmittelbar ihren Anlaß im betrieblichen Geschehen haben.

Das kann aber nur dann gelten, wenn der Betriebsrat in seiner amtlichen Eigenschaft als Organisator der Geldsammlung auftritt. Soweit die Mitglieder des Betriebsrats diese Sammlung allein in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer durchführen, bleibt die Sammlung zulässig [1]. Insbesondere dürfen sie in ihrer Eigenschaft als Gewerkschaftsmitglieder auch Sammlungen zugunsten von zentralen Streikkassen durchführen, soweit sie hierbei nicht gegen andere Vorschriften verstoßen.

Auch in dieser Einschränkung der Möglichkeiten des Betriebsrates könnte mit Hilfe des Betriebsfriedensarguments eine Imparität gegenüber der Stellung des Arbeitgebers liegen. Allerdings wird auch der Arbeitgeber nicht Geldsammlungen innerhalb des Betriebes zugunsten von Arbeitgebern durchführen dürfen, die sich in einem Arbeitskampf befinden. Es ist ihm jedoch nicht verwehrt, von sich aus finanzielle Unterstützung zu gewähren, da hiermit das unmittelbare Betriebsgeschehen nicht betroffen wird. Die tatsächliche Unterstützungsmöglichkeit wird für ihn leichter sein als für den Betriebsrat, dem keine eigenen Mittel für diese Zwecke zur Verfügung stehen. Besteht daher zwar rechtlich eine Gleichbehandlung hinsichtlich des Sammlungsverbotes, so ist tatsächlich eine unterschiedliche Stellung gegeben, die wesentlich durch die Grenzen der Amtsstellung des Betriebsrates bestimmt wird.

---

1) Vgl. zu der unterschiedlichen Beurteilung des Auftretens als Betriebsratsmitglied und Arbeitnehmer oben S. 131 ff.

b) Die Organisierung von Massenänderungskündigungen

Unterschiede könnten sich auch bei der Behandlung der Massenänderungskündigung ergeben.

Einhellig wird die Ansicht vertreten, daß durch das Arbeitskampfverbot des § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG dem Betriebsrat untersagt sei, Massenänderungskündigungen seitens der Arbeitnehmer zu organisieren, etwa durch das Einsammeln von Kündigungszetteln [1]. Will man ein derartiges Verbot allein auf § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG stützen, dann wäre zunächst erforderlich, daß es sich bei derartigen Massenänderungskündigungen überhaupt um Arbeitskampfmaßnahmen handelt.

Kündigen mehrere Arbeitnehmer gleichzeitig ihre Arbeitsverhältnisse mit dem Ziel, zu veränderten Bedingungen weiterzuarbeiten, so liegt darin nach Ansicht des BAG ein wilder Streik, da ähnliche Ziele verfolgt würden, wie mit dem Streik und der Arbeitgeber in eine wirtschaftliche Drucksituation gebracht werde [2]. Demgegenüber wurden Massenänderungskündigungen des Arbeitgebers individualrechtlich beurteilt und für zulässig erachtet, weil der Arbeitgeber gem. § 15 KSchG die Kündigungen dem Arbeitsamt anzuzeigen habe [3]. Auf die hierin liegende Ungleichbehandlung, die dem formellen Paritätsgebot [4] widerspricht,

---

1) Brox-Rüthers, Arbeitskampfrecht, S. 101; Galperin-Siebert, BetrVG, § 49 Rdnr. 20; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 441; vgl. RAG ARS 9 I S. 403 ff.
2) BAGE 1/291, 313; 2/266, 270; AP Nr. 37 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
3) BAG AP Nr. 4 zu § 56 BetrVG und Nr. 25 zu § 123 GewO.
4) Zum Unterschied zwischen formeller und materieller Kampfparität vgl. Rüthers, JurA (ARuSR) 1970/85 ff.

ist schon wiederholt hingewiesen worden [1]. Das Tarifvertragsgesetz schränkt die individualrechtlichen Befugnisse nicht ein, sondern sie werden durch das Günstigkeitsprinzip ausdrücklich aufrechterhalten [2]. Die kollektive Behandlung der Massenänderungskündigung widerspricht dem historischen Sinn des Streikrechts, durch das bestehende Rechte der Arbeitnehmer erweitert und nicht eingeschränkt werden sollten [3]. Die Summierung oder Organisierung der Ausübung individualrechtlicher Gestaltungsmittel ist nicht in der Lage, diese in kollektivrechtliche Kampfmittel zu transformieren [4]. Hier wird im Gegensatz zum Streik das Risiko des endgültigen Arbeitsplatzverlustes von dem einzelnen Arbeitnehmer eingegangen.

Kann daher insoweit die Organisierung der Massenänderungskündigung zunächst nicht direkt als eine Maßnahme des Arbeitskampfes angesehen werden, da es sich um eine individualrechtlich zu beurteilende Maßnahme handelt, so könnte doch in der Organisierung durch den Betriebsrat eine Umgehung des absoluten Friedensgebotes liegen. Auszugehen ist davon, daß die Friedenspflicht des Betriebsrates nicht nur die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen verbietet, sondern auch alle Handlungen, die geeignet sind, die Verfolgung des Betriebszwecks zu behindern. Die betriebliche Friedenspflicht geht also weiter als die tarifliche. Allein die Tatsache, daß die Änderungskündigungen gleichzeitig, gleichartig und organisiert ausgesprochen wer-

---

1) Weller, AuR 1967/80; Rüthers, SAE 1967/50 sowie AuR 1967/135; Säcker, DB 1967/1091; Däubler, Der Streik im öffentlichen Dienst, S. 263; vgl. zum Streitstand Nipperdey bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch II 2, S. 888 ff. und 1020 ff. m. w. Nachw. in Fn. 63.
2) Kraft, RdA 1968/293; Richardi, Kollektivgewalt, S. 401 ff.
3) So mit Recht Däubler, aaO., S. 264.
4) Vgl. Mayer-Maly, Anm. zu BAG AP Nr. 37 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; Rüthers JZ 1970/627; Nipperdey bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch II 2, S. 891.

den, stellt für den Arbeitgeber die Ausübung eines eventuell streikgleichen wirtschaftlichen Druckes dar. Durch sie wird die reibungslose Erreichung des Betriebszweckes gefährdet oder verhindert. Die Organisierung, die die Kündigungen vorbereitet, ist bereits geeignet, einen derartigen wirtschaftlichen Druck auf den Arbeitgeber auszuüben. Durch das Gebot der absoluten Friedenspflicht soll aber gerade die Ausübung wirtschaftlichen Druckes auf den Arbeitgeber verhindert werden, wie insbesondere der enge Zusammenhang mit der Regelung des § 49 Abs. 1 BetrVG zeigt.

Die Organisierung der Massenänderungskündigungen stellt daher eine unzulässige Umgehung des Kampfverbotes dar und ist eine Verletzung der betrieblichen Friedenspflicht.

Die Massenänderungskündigung durch den Arbeitgeber wäre zumindest dann eine Friedensverletzung, wenn er hiermit einen Druck auf den Betriebsrat als Vertreter der Arbeitnehmer ausüben will. Adressaten wären dann zwar unmittelbar die einzelnen Arbeitnehmer, mittelbar jedoch der Betriebsrat. Anders könnte die Lage zu beurteilen sein, wenn der Arbeitgeber durch die Kündigungen nur die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer umgestalten will, ohne daß er auf diese Weise die Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte des Betriebsrates umgeht. Eine rechtlich durchsetzbare Einwirkungsmöglichkeit des Betriebsrates würde nicht bestehen, er wäre nicht mittelbar Adressat der Maßnahmen des Arbeitgebers. Eine Verbindung wird auch nicht durch die Pflicht des Betriebsrates zur Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer hergestellt, da sich dieses Recht auf den im Betriebsverfassungsgesetz bestimmten Rahmen beschränkt. Der Arbeit-

geber wäre also durch die nur ihn und den Betriebsrat bindende betriebsverfassungsrechtliche Friedenspflicht nicht an der Durchführung derartiger Massenänderungskündigungen gehindert.

Dieses Ergebnis wird auch durch eine andere Überlegung gestützt. Nach § 66 Abs. 2 BetrVG besteht eine Informationspflicht des Arbeitgebers bei Massenentlassungen und damit auch bei Massenänderungskündigungen [1]. Es muß eine Beratung des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat erfolgen, ohne daß eine Einigung mit ihm für die Wirksamkeit der Kündigungen erforderlich wäre. Insbesondere ist es nicht erforderlich, daß der Betriebsrat den geplanten Maßnahmen zustimmt. Dem entspricht auch die Vorschrift des § 15 Abs. 1 KSchG, die bei Massenentlassungen ausdrücklich die Vorlage einer Stellungnahme des Betriebsrates durch den Arbeitgeber bei dem Arbeitsamt verlangt. Da aber sowohl das Betriebsverfassungsgesetz als auch das Kündigungsschutzgesetz derartige Maßnahmen seitens des Arbeitgebers zulassen, wäre es dem gesetzgeberischen Plan widersprechend, wollte man diese gesetzlich gewährte Möglichkeit durch die Vorschrift des § 49 Abs. 2 BetrVG praktisch aufheben. Die Argumentation mit der betrieblichen Friedenspflicht ist nicht geeignet, andere gesetzliche Bestimmungen obsolet zu machen.

Dieses Ergebnis, das zu einer stärkeren Position des Arbeitgebers führt, beruht letztlich wiederum auf seiner Doppelstellung innerhalb des Betriebes. Er ist nicht, wie der Betriebsrat, lediglich ein betriebsverfassungsrechtliches

---

1) Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 66 Rdnr. 22; Maus, Handbuch, § 66 Rdnr. 16; einschränkend Dietz, BetrVG, § 66 Rdnr. 20 a; a. A. Nikisch, Arbeitsrecht III, S. 495.

Organ, sondern daneben noch auf individualrechtlicher Ebene Tarifvertragspartei. Das führt zu einer in gewissem Maße stärkeren Position des Arbeitgebers und zu einer Benachteiligung des Betriebsrates.

2. Der positive Inhalt des Kampfverbots

Die Friedenspflicht der Betriebspartner erschöpft sich nach heute allgemeiner Meinung nicht in der Unterlassung von Kampfmaßnahmen gegeneinander. Vielmehr soll darüber hinaus eine Verpflichtung bestehen, durch Einwirkung auf die Arbeitnehmer rechtswidrige Kampfhandlungen zu verhindern [1]. Diese Pflicht, die formal auch dem Arbeitgeber auferlegt wird, trifft in der Regel nur den Betriebsrat, da sie auf den jeweiligen Einwirkungsbereich beschränkt wird [2].

Nach dem Wortlaut des § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG enthält das betriebliche Arbeitskampfverbot nur eine Unterlassungspflicht. Ebenso deutet der Wortlaut des Satzes 1 lediglich auf eine Unterlassungspflicht hin. Eine derart beschränkte Auslegung vermag jedoch nicht zu überzeugen. Wie bereits dargelegt wurde [3], ist die betriebliche Friedenspflicht eine nähere Konkretisierung der allgemeinen Regelung des § 49 Abs. 1 BetrVG. Ihr Inhalt wird daher auch durch die Grundsätze der allgemeinen Regelung mitbestimmt. Diese enthält aber vornehmlich einen positiven Inhalt, da die

---

1) Bulla, RdA 1962/387; Brox-Rüthers, Arbeitskampfrecht, S. 101 f.; Nipperdey bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch II 2, S. 1344; Dietz, BetrVG, § 49 Rdnr. 14; Galperin-Siebert, BetrVG, § 49 Rdnr. 19.

2) So Brox-Rüthers, aaO., die allerdings nicht zu erkennen geben, wonach der Einwirkungsbereich zu bestimmen ist. Die dort in Fußn. 2 genannten Autoren sprechen von vornherein nur von einer Pflicht des Betriebsrates.

3) Oben S. 97 ff.

Betriebspartner zum Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer zusammenzuarbeiten haben. Sie haben daher auch die Pflicht, den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren. Da gerade Arbeitskampfmaßnahmen geeignet sind, das Betriebsgeschehen nachteilig zu beeinflussen, entspricht es dem Sinn der Vorschrift, wenn man ihr über das Unterlassen hinaus eine Pflicht zu aktivem Handeln entnimmt. Im Rahmen des Arbeitskampfverbotes besteht also eine Pflicht, rechtswidrigen Kampfmaßnahmen der Belegschaft auf betrieblicher Ebene entgegenzutreten und zu versuchen, sie beizulegen.

Zweifelhaft ist aber, ob diese Pflicht allein den Betriebsrat treffen kann. Dieser Ansicht könnte man nur dann zuneigen, wenn man auch hier die zu den Fragen des Betriebsrisikos entwickelte Sphärentheorie modifiziert anwenden könnte. Dafür würde sprechen, daß der Betriebsrat als gewählter Repräsentant der Arbeitnehmer in der Regel eine bessere Einwirkungsmöglichkeit auf die Belegschaft haben wird als der Arbeitgeber. Einer derartigen Beschränkung des positiven Inhalts der Friedenspflicht widerspricht aber die Regelung des § 49 Abs. 1 BetrVG. Danach trifft sowohl den Arbeitgeber als auch den Betriebsrat gemeinsam die Pflicht, Erschütterungen vom Betrieb fernzuhalten. Es wird kein Unterschied danach gemacht, ob die Erschütterungen aus der Sphäre der Arbeitnehmerschaft oder aber aus der des Arbeitgebers kommen. Das ergibt sich auch daraus, daß Betriebsrat und Arbeitgeber eng zusammenarbeiten müssen. Es kann daher nicht zutreffen, wenn die h. L. allein den Betriebsrat verpflichten will, bei rechtswidrigen Kampfmaßnahmen der Belegschaft eine friedliche Beilegung anzustreben. Vielmehr ist hier ein Zusammenwirken von Arbeitgeber und Betriebsrat gleicher-

maßen erforderlich.

Von dem Arbeitskampfverbot werden nicht die rechtmäßigen Arbeitskämpfe der tariffähigen Parteien erfaßt, da bei diesen dem Betriebsrat eine Neutralitätspflicht obliegt, die ihn verpflichtet, den Arbeitskampf weder zu unterstützen noch zu seiner Beendigung beizutragen. Der Arbeitgeber ist hier ohnehin Partei des Arbeitskampfes, sei es als Verbandsmitglied oder als tariffähiger Gegner, so daß für ihn insoweit eine Neutralitätspflicht nicht bestehen kann.

Bemerkenswert ist, daß auch bei dem positiven Inhalt der Friedenspflicht vornehmlich nur dem Betriebsrat Pflichten auferlegt werden. Dies mag daran liegen, daß im Rahmen des Arbeitskampfrechts rechtswidrige Kampfmaßnahmen häufiger von der Seite der Belegschaft erfolgen werden als von Seiten der Arbeitgeber, da für sie das Kampfverbot des § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG praktisch keine Bedeutung hat. Gleichwohl überrascht es, daß trotz der starken Betonung der Pflicht zur Zusammenarbeit und des Gedankens der Betriebsgemeinschaft von der herrschenden Lehre eine so starke Trennung der Betriebspartner vorgenommen wird, die durch das Gesetz nicht zwingend vorgeschrieben ist. Es scheint, daß der Gedanke der Sphärentheorie auch hier von Bedeutung ist. Dadurch wird aber deutlich, daß mit Hilfe der betrieblichen Friedenspflicht im Bereich des Arbeitskampfes vornehmlich die Rechte des Betriebsrates eingeschränkt werden und seine Verpflichtungen weitaus umfangreicher sein sollen als die des Arbeitgebers. Konnte dies bei dem negativen Inhalt zum großen Teil noch damit gerechtfertigt werden, daß der Betriebsrat lediglich eine ihm durch das Betriebsver-

fassungsgesetz gegebene Amtsstellung innehat, der Arbeitgeber aber sowohl Betriebspartner als auch Partei der Individualarbeitsverträge als auch Tarifpartei ist, so versagt dieses Argument bei der Bestimmung des positiven Inhalts. Hier führt die einseitige Ausdehnung der Pflichten des Betriebsrates zu einer Schwächung seiner Position gegenüber den Arbeitnehmern, da er sich hier häufig zu ihnen in einen Gegensatz bringen muß, um seiner gesetzlichen Verpflichtung nachkommen zu können. Seine Aufgabe, die Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes wahrzunehmen, kann damit erschwert werden, besonders wenn ein Streik der Belegschaft zwar rechtswidrig, das Streikziel aber durchaus legitim ist. Zu denken ist hierbei an die Fälle, in denen durch einen spontanen Streik ein rechtswidriges Handeln des Arbeitgebers beantwortet wird, ohne daß der Betriebsrat zuvor die Möglichkeit hatte, in einem vorgesehenen Verfahren eine Lösung des Konflikts zu erreichen, sei es, daß der Arbeitgeber zu einer solchen Einigung nicht bereit war, sei es, daß der Betriebsrat durch die Handlung des Arbeitgebers überrascht wurde. Ein solcher Fall könnte z. B. gegeben sein, wenn mit einem Streik die Beseitigung einer Werkschutzkartei [1] oder die Vor- bzw. Rücknahme von Weisungen, Entlassungen und ähnlichem gefordert würde [2]. Die zwiespältige und schwierige Stellung des Betriebsrates wird hier besonders klar.

Gleichzeitig wird deutlich, daß der Begriff des Betriebsfriedens im Bereich des Arbeitskampfrechts zwei wesentliche Funktionen hat. Einmal soll durch ihn der offene Aus-

---

1) Fall Felten-Guilleaume, Der Spiegel 1970 Nr. 8 S. 78 ff.
2) Vgl. BAG AP Nrn. 32, 33 zu Art. 9 GG Arbeitskampf und Nr. 41 zu Art. 9 GG Arbeitskampf mit Anmerkung Rüthers.

bruch innerbetrieblicher Gegensätze verhindert werden, wobei das Verfahren vor der Einigungsstelle zu einer Zwangsschlichtung führen kann. Zum anderen wird aber der Betriebsrat dazu angehalten, Konflikte zwischen Arbeitgeber und Belegschaft zu kanalisieren und zu einer gütlichen Einigung beizutragen.

III Ergebnis

Die Untersuchung hat ergeben, daß das Arbeitskampfverbot des § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG nur für den Betriebsrat eine praktische Bedeutung hat. Es besteht eine Ungleichheit der Interessenberücksichtigung, die auch nicht durch andere Regelungen ausgeglichen wird.

Aus dieser Wertung des Arbeitskampfverbots wird auch deutlich, daß es dem Betriebsrat verwehrt ist, die Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes unbeschränkt zu verfolgen. Hierin kann ein Nachteil für die Arbeitnehmer des Betriebes liegen, da ihnen auf diese Weise die Möglichkeit genommen ist, mit Hilfe des von ihnen gewählten Betriebsrats ihre Forderungen mit allen Mitteln durchzusetzen, zumal gerade organisierte Arbeitsniederlegungen eine Hauptwaffe der Arbeitnehmer sind. Allerdings besteht immer die Möglichkeit, betriebliche oder außerbetriebliche Einigungs- und Schlichtungsstellen zur Beilegung der Konflikte anzurufen. Diese Verfahren benötigen jedoch in der Regel Zeit, so daß sie nicht immer dazu geeignet sind, die entstandenen Interessengegensätze beizulegen. Das zeigen insbesondere die betriebsbezogenen wilden Streiks der Arbeitnehmer. Gerade ein rechtswidriges Handeln des Arbeitgebers kann durchaus Tatsachen schaffen, die durch ein späteres Verfahren vor der Einigungsstelle oder dem Arbeitsgericht

nicht beseitigt werden können [1].

Es ist zweifelhaft, ob durch ein generelles Kampfverbot letztlich viel zur Erhaltung des Betriebsfriedens beigetragen wird, zumal die wilden Streiks häufig ohne Sanktionen bleiben und der Arbeitgeber den Forderungen der Belegschaft in einer Vielzahl von Fällen entspricht [2]. Es wäre denkbar, daß eine nur relative Friedenspflicht hier einen ausreichenden Schutz bei der Verfolgung des Betriebszwecks bieten würde, zumal eine weitere Beschränkung der Arbeitskampfmöglichkeiten innerhalb des Betriebes auch mit Hilfe der tariflichen Friedenspflicht eintreten könnte. In geringem Umfange hätte dann der Betriebsrat eine gegenüber dem Arbeitgeber stärkere Position bei der Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen. Darüber hinaus könnte in diesem Falle auch mit Hilfe des Betriebsrates ein größerer Einfluß bei wilden Streiks und damit eine bessere Lenkbarkeit derartiger Arbeitsniederlegungen eintreten.

Die absolute Friedenspflicht entspricht dem Interesse des Arbeitgebers an einer ungestörten Produktion und bestätigt das bereits anhand der Auslegung gewonnene Ergebnis der Abhängigkeit des Betriebsfriedensbegriffs von dem Merkmal der Erreichung des Betriebszwecks. Gleichzeitig wird deutlich, daß der Betriebsfriedensbegriff eine Änderung der bestehenden Sozialstruktur innerhalb des Betriebes durch Ausübung wirtschaftlichen Drucks ausschließt. Insoweit hat der Begriff eine den status quo erhaltende Funktion, die auch bereits bei dem allgemeinen Friedensbe-

1) Zu denken ist hierbei an den Fall BAG AP Nr. 41 zu Art. 9 GG Arbeitskampf mit Anm. von Rüthers sowie an den Fall Felten und Guilleaume mit der rechtswidrig erstellten Werkschutzkartei.

2) Bei den Septemberstreiks des Jahres 1969, die auf betrieblicher Ebene entstanden, wurden in der weitaus größten Anzahl keine Sanktionen ergriffen.

griff festgestellt werden konnten. Die betrieblichen Mitbestimmungsrechte, die in der geschichtlichen Entwicklung als ein Ergebnis von Kämpfen verschiedener Interessengruppen anzusehen sind, können daher nicht Gegenstand innerbetrieblicher Arbeitskämpfe sein. Die sozialpolitische Forderung nach Teilhabe der Arbeitnehmer an der Leitung des Betriebes soll nicht mit Hilfe wirtschaftlichen Drucks innerhalb des Betriebes durchgesetzt werden können. Es wird damit vermieden, daß eine Vielzahl unterschiedlicher Regelungen der Mitbestimmungsrechte entstehen kann. Eine solche Uneinheitlichkeit würde nicht nur die Stellung der Arbeitgeber im Betrieb erschweren, sondern auch für den Staat wegen der unübersehbaren wirtschaftlichen Folgen eine Unsicherheit bedeuten. Darüber hinaus könnte das auch zu einer Schwächung der Arbeitnehmerseite führen, da auf diese Weise eine Spaltung innerhalb der Arbeitnehmerschaft eintreten oder doch begünstigt werden könnte. Dem entspricht es auch, daß wesentliche Arbeitsbedingungen nur durch die Koalitionen, nicht jedoch durch die Betriebspartner vereinbart werden können. Der Betriebsfriedensbegriff hat daher auch in gewissem Umfange eine Stärkung der Koalitionen zur Folge, sie sind im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts die ausschlaggebenden Ordnungsmächte. Durch die hiermit erreichte Zentralisierung werden die Interessengegensätze und Auseinandersetzungen auf diesem Gebiet überschaubarer und auch leichter beeinflußbar. Damit entspricht ein Teil der Funktion des Betriebsfriedensbegriffs dem heute herrschenden gesellschaftspolitischen Leitbild, das durch die Schaffung der Tarifvertragsparteien und deren Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen in freien, von direkten staatlichen Einflüssen weitgehend gelösten Auseinandersetzungen zu bestimmen, gekennzeichnet ist. Die

Möglichkeit innerbetrieblicher Arbeitskämpfe würde diesem Leitbild widersprechen und zu einer Behinderung der hierauf beruhenden Wirtschaftsordnung führen.

L E B E N S L A U F

Am 14. November wurde ich als jüngstes von vier Kindern des Landgerichtsdirektors Maria Erich Theodor Germelmann und seiner Ehefrau Jenny, geb. Blunck, in Cottbus geboren. Mein Vater ist im Krieg verschollen und wurde für tot erklärt.

Von 1947 bis 1953 besuchte ich die 5. Grundschule und von 1953 an die Hermann-Ehlers-Schule (Oberschule wissenschaftlichen Zweiges) in Berlin-Steglitz. Dort legte ich am 9. März 1960 die Reifeprüfung ab.

Im Sommersemester 1960 begann ich an der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät der Freien Universität Berlin das Studium mit dem Hauptfach Chemie, wechselte dann zum Wintersemester 1960/61 an die Juristische Fakultät über, an der ich das Hauptfach Rechtswissenschaft studierte.

Am 10. Februar 1965 bestand ich vor dem Justizprüfungsamt Berlin die erste juristische Staatsprüfung. Am 1. Juni 1965 begann ich den Vorbereitungsdienst im Bezirk des Kammergerichts Berlin. In der Zeit vom Wintersemester 1965/66 bis zum Wintersemester 1967/68 war ich als Korrekturassistent an der Juristischen Fakultät der Freien Universität unter der Leitung der Herren Prof. Dr. Sieg, Prof. Dr. Wiedemann, Prof. Dr. Helm und Prof. Dr. Rüthers tätig. Am 3. Oktober 1968 bestand ich vor dem Justizprüfungsamt Berlin die zweite juristische Staatsprüfung. Seit dem 1. November 1968 bin ich an dem Institut für Rechtssoziologie und Rechtstatsachenforschung des Fachbereichs Rechtswissenschaft an der Freien Universität Berlin als wissenschaftlicher Assistent tätig. Am 20. Juli 1971 nahm ich meine Arbeit als Gerichtsassessor am Arbeitsgericht Berlin auf.

Druck: Hans Andersch, 1 Berlin 36